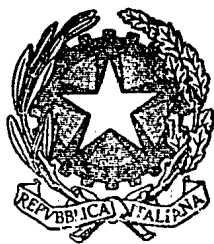
Supplemento ordinario n. 2 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 141 del 6 giugno 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — Roma - Mercoledì, 6 giugno 1962 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 303.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese produttrici di penne stilografiche, matite automatiche, parti staccate di matite e penne con qualsiasi materia prima fabbricate, pennini per penne stilografiche, accessori.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 304.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti da imprese produttrici di fisarmoniche, loro parti staccate voci per fisarmoniche ed armoniche, nonchè armonichette a bocca.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 305.

Norme sul trattamento economico e normativo per il personale stagionale, avventizio e giornaliero dipendente dalle imprese esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli nelle provincie di Pisa, Parma e Ravenna.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 303.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese produttrici di penne stilografiche, matite automatiche, parti staccate di matite e penne con qualsiasi materia prima fabbricate, pennini per penne stilografiche, accessori.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 5 febbraio 1949, relativo agli operai dipendenti dalle aziende industriali produttrici di penne stilografiche, matite automatiche, parti staccate di matite e penne con qualsiasi materia prima fabbricate, pennini per penne stilografiche, accessori, stipulato tra l'Associazione Nazionale Esercenti Industrie Varie, con l'intervento della Confederazione Generale della Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori Legno, Artistiche e Varie, con l'intervento della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Federazione Unitaria Lavoratori Legno, Artistiche e Varie, con l'intervento della Libera Confederazione Generale Italiana dei Lavoratori; al quale ha aderito, in data 1° settembre 1950, la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 1° prile 1950, relativo agli impiegati dipendenti dalle suddette aziende industriali, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto contratto collettivo 5 febbraio 1949;

Visto l'accordo collettivo 23 novembre 1954, e relative tabelle, per il conglobamento ed il riassetto zonale delle retribuzioni nei riguardi dell'industria concernente la produzione degli articoli sopra considerati, stipulato tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana, con l'intervento dell'Associazione Nazionale Fabbricanti Penne Stilografiche e Matite Automatiche, e la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, con l'intervento della Federazione Unitaria Lavoratori Legno, Artistiche e Varie, l'Unione Italiana del Lavoro, con l'intervento dell'Unione Italiana Lavoratori Legno Artistiche e Varie; e, in pari data, tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana, con l'intervento della Associazione Nazionale Fabbricanti Penne Stilografiche e Matite Automatiche, e la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori, con l'intervento della Federazione Nazionale Lavoratori Legno, Sughero, Artistiche e Varie;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, numero 125 del 23 novembre 1960, dei contratti e dell'accordo sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati i contratti collettivi nazionali di lavoro 5 febbraio 1949 e 1° aprile 1950, relativi agli operai e agli impiegati dipendenti dalle aziende industriali produttrici di penne stilografiche, matit automatiche, parti staccate di matite e penne con qualsiasi materia prima fabbricate, pennini per penne stilografiche, accessori, nonchè l'accordo collettivo 23 novembre 1954, per il conglobamento ed il riassetto zonal delle retribuzioni nei riguardi dell'industria concernen te la produzione degli articoli sopra indicati, sono rego lati da norme giuridiche uniformi alle clausole de contratti e dell'accordo anzidetti, annessi al present decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo cos stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavo ratori dipendenti dalle imprese produttrici di penn stilografiche, matite automatiche, parti staccate di ma tite e penne con qualsiasi materia prima fabbricate pennini per penne stilografiche, accessori.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stat sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e d decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SUL

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 7 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 146, foglio n. 33. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 5 FEBBRAIO 1949 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE INDUSTRIALI PRODUTTRICI DI PENNE STILOGRAFICHE, MATITE AUTOMATICHE, PARTI STACCATE DI MATITE E PENNE CON QUALSIASI MATERIA PRIMA FABBRICATE, PENNINI PER PENNE STILOGRAFICHE, ACCESSORI

Addì 5 febbraio 1949, in Milano,

tra

l'Associazione Nazionale Esercenti Industrie Varie nella persona del suo Presidente Conte *Lorenzo Porro Schiaffinati*, rappresentato per delega dal Sig. *Eugenio Verga*, Presidente del Raggruppamento Nazionale Fabbricanti di Penne stilografiche, Matite automatiche ed affini, assistito dal Segretario dell'Associazione stessa e dai Sigg.: Rag. *Bosi Giuseppe, Morandini Giuseppe, Manea Domenico, Pozzoni Luigi, Rossi Marcello*, Ragioniere *Sarda Mario*, Ing. *Torchi Aldo, Zanini Giuseppe* e dal Dott. *Zanzola* dell'Associazione Industriale Lombarda; con l'intervento della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, rappresentata dal Dott. *Mario Binaghi*;

e

la Federazione Italiana Lavoratori Legno, Artistiche e Varie (F.I.L.L.A.V.) rappresentata dal suo Segretario Responsabile Sig. *Alfonso Raguzzini*, dal Segretario *Gaetano Fanelli*, dai Membri del Comitato Direttivo *Malberti Italo, Rossi Antonio*; con l'intervento della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, rappresentata dal Dott. *Gattamorta Giordano*;

e

la Federazione Unitaria Lavoratori Legno, Artistiche e Varie (F.U.L.L.A.V.), rappresentata dal proprio Segretario Generale Rag. *Alberto Cajelli* e dal Segretario Nazionale Sig. *Mariani Lino*; con l'intervento della Libera Confederazione Generale Italiana dei Lavoratori, rappresentata dallo stesso Rag. *Alberto Cajelli* Vice-Segretario Confederale;

è stato stipulato il presente Contratto Nazionale Collettivo di lavoro.

Art. 1.

SFERA DI APPLICABILITÀ

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ha valore per gli operai addetti alle aziende produttrici di « penne stilografiche, matite automatiche, parti staccate di matite e penne con qualsiasi materia prima fabbricate, pennini per penne stilografiche, accessori ».

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai deve essere fatta in conformità alle norme di legge.

Art. 3.

DOCUMENTI E RESIDENZA

Per essere ammesso al lavoro, l'operaio è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

1) libretto di lavoro;

2) tessere e libretti delle Assicurazioni Sociali in quanto ne sia in possesso;

3) carta di identità o documento equivalente.

E' in facoltà dell'azienda di chiedere all'operaio la presentazione del certificato penale in data non anteriore a tre mesi, nonchè il certificato di lavoro relativo alle occupazioni antecedenti.

L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio è tenuto a dichiarare all'azienda la residenza ed il suo domicilio, a notificare i successivi mutamenti e, se capo famiglia, a consegnare allo scadere del periodo di prova lo stato di famiglia, per poter beneficiare degli assegni familiari.

Art. 4.

VISITA MEDICA

L'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda

Art. 5.

DONNE E FANCIULLI

Per l'assunzione e per il lavoro delle donne e dei fanciulli, valgono le norme di legge.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro dell'operaio è subordinata ad un periodo di prova di sei giorni di lavoro, prorogabile di comune accordo fino a 15 giorni.

Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso nè indennità.

L'operaio che non venga confermato o che per qualsiasi motivo non intenda esserlo, lascerà senz'altro la azienda la quale dovrà corrispondergli il pagamento delle ore di lavoro compiute; superato il periodo di prova, l'anzianità decorrerà dal primo giorno dell'assunzione. Saranno esenti da tale periodo di prova gli operai che precedentemente abbiano prestato servizio presso la stessa azienda con le stesse mansioni.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di infortunio sul lavoro, l'operaio sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni dall'inizio dell'assenza.

Art. 7.

PASSAGGIO DI CATEGORIA

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti una diminuzione di salario.

All'operaio che sia destinato a svolgere mansioni di categoria superiore alla propria, dovrà essere corrisposta la paga della categoria superiore a partire dal terzo giorno. Trascorso un periodo continuativo di 45 giorni lavorativi nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, alla categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, breve richiamo alle armi, nel qual caso il trattamento di cui al secondo comma spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la retribuzione della categoria alla quale appartiene.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale settimanale dell'orario di lavoro è quella fissata dalla legge e cioè 8 ore giornaliere o 48 settimanali, salvo le eccezioni e le deroghe previste dalle disposizioni in vigore.

Nel caso in cui per il sabato sia praticato un orario inferiore alle 8 ore, la ripartizione dell'orario settimanale potrà avvenire a regime normale negli altri giorni superando i limiti giornalieri previsti al comma precedente.

Per i lavori discontinui o di semplice attesa e custodia, l'orario normale di lavoro non può superare le 60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere, esclusi gli addetti ai trasporti, i guardiani e i portieri con alloggio nello stabilimento o nelle immediate vicinanze di esso, per i quali valgono le disposizioni di legge.

Gli operai non potranno rifiutarsi alla istituzione di turni di lavoro giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito. I turni saranno stabiliti con il criterio dell'avvicendamento in relazione alle esigenze tecniche dell'azienda, fatta eccezione per i guardiani notturni.

Il lavoro notturno è quello compreso dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

L'inizio e la cessazione del lavoro sono disciplinati con apposite norme stabilite dall'azienda.

Art. 9.

SOSPENSIONE ED INTERRUZIONE DI LAVORO

Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, non interrompono l'anzianità a tutti gli effetti del presente contratto. In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuali accordi tra le organizzazioni locali per il prolungamento di tale termine, l'operaio potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto a tutte le indennità come in caso di licenziamento.

In caso di interruzione di lavoro sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

1) per le ore perdute ma passate in stabilimento a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la paga di fatto e la indennità di contingenza con facoltà per la azienda di adibire gli operai ad altri lavori;

2) per le ore perdute e per le quali gli operai non siano stati trattenuti in stabilimento, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Restano ferme le norme sulla Cassa Integrazione salari per quanto riguarda il rimborso da richiedere dalle aziende.

Art. 10.

RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTE

E' consentita la facoltà di recupero, a regime normale, delle ore e dei periodi di sospensione di lavoro dovute a causa di forza maggiore, nonchè di quelli dovuti a soste concordate fra le parti, purchè il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i trenta giorni seguenti al periodo in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente d domenica, salvo le eccezioni e deroghe di legge.

Il personale ammesso a non fruire del riposo setti manale in coincidenza della domenica, come ad esem pio il personale addetto a lavori discontinui o di sem plice attesa e custodia, dovrà usufruire del riposo i altro giorno della settimana che si chiamerà « ripos compensativo ».

Art. 12.

FESTIVITÀ NAZIONALI E GIORNI FESTIVI

Sono considerate festività nazionali quelle dichiarat tali dalle disposizioni di legge.

Per il trattamento economico delle festività nazionali restano ferme le disposizioni di legge e degli accordi interconfederali in materia.

Inoltre sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) le seguenti festività infrasettimanali:

1. Capodanno: 1° gennaio;
2. Epifania: 6 gennaio;
3. S. Giuseppe: 19 marzo;
4. Ascensione: mobile;
5. Corpus Domini: mobile;
6. SS. Pietro e Paolo: 29 giugno;
7. Assunzione: 15 agosto;
8. Ognissanti: 1° novembre;
9. Immacolata Concezione: 8 dicembre;
10. Natale: 25 dicembre;
11. Lunedì di Pasqua: mobile;
12. La ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per le festività infrasettimanali di cui al punto *b*), qualora non coincidano, con la domenica, con il giorno di riposo compensativo o con altra giornata festiva, sarà corrisposta la normale retribuzione (paga base più contingenza) intendendo per tale quella che gli operai avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

Per orario normale giornaliero di stabilimento si intende quello che sarebbe stato praticato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale, qualora non fosse intervenuta la festività infrasettimanale.

In caso di prestazione di lavoro in dette festività infrasettimanali sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui innanzi, la normale retribuzione (paga base più contingenza) per le ore lavorate senza maggiorazione per il lavoro festivo.

Nel solo caso di assenza dovuta a malattia o ad infortunio, nei giorni festivi di cui al punto *b*), l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli Istituti assistenziali fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato ammalato o infortunato.

Art. 13.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre il limite di cui all'art. 8, ossia le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali, per i lavoratori a regime normale di orario, ed oltre le 10 giornaliere o le 60 settimanali per i lavoratori addetti a lavori discontinui, salvo le deroghe previste.

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività nazionali.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana, a norma di legge.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione normale (paga base più contingenza).

Per i cottimisti le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, saranno calcolate sul minimo di paga della categoria, maggiorate della percentuale contrattuale di cottimo, di cui all'art. 14 e sulla contingenza.

1) Lavoro straordinario diurno:
   per le prime due ore . . . . 18 %
   per le ore successive . . . . 25 %
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo e festività nazionale) 35 %
3) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) . . . 30 %

La prestazione dei guardiani notturni non comporta la corresponsione della percentuale di maggiorazione per lavoro notturno.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 14.

LAVORO A COTTIMO

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione, è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 20 % del minimo di paga base.

Tale condizione si presume adempiuta quando il complesso degli operai lavoranti a cottimo nel medesimo reparto o gruppo, abbia realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 20 %.

Nel caso in cui un operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non avrà diritto al mantenimento dell'utile di cottimo, salvo il caso in cui, restando inalterate le condizioni di lavoro, l'azienda richieda il mantenimento della stessa produzione individuale.

Art. 15.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA PAGA

Il pagamento delle retribuzioni verrà effettuato a settimana, a quindicina o a mese.

Quando la retribuzione viene effettuata a mese, la azienda concederà, su richiesta, acconti quindicinali fino al 90% della retribuzione maturata.

Il pagamento della retribuzione avverrà individualmente mediante busta o prospetto paga o documento equipollente, in cui dovranno essere distintamente specificate tutte le singole voci che la compongono e le eventuali ritenute nonchè il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce.

In caso di contestazioni su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere corrisposta al

lavoratore la parte della retribuzione non contestata contro il rilascio, da parte dell'operaio stesso, della quietanza per la somma ricevuta.

Art 16.

DONNE ADDETTE A MANSIONI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Nelle lavorazioni a cottimo la condizione sopra detta si intenderà soddisfatta con l'applicazione di una eguale tariffa.

Art. 17

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Agli operai che, per ragioni di lavoro, vengano trasferiti da zona non malarica in zona riconosciuta malarica, compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle Organizzazioni territoriali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute e dichiarate tali dalle competenti Autorità sanitare a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 18.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza del S. Natale, gli operai considerati in servizio avranno diritto alla corresponsione della gratifica natalizia, di cui all'accordo interconfederale vigente, nella misura annua di 200 ore della retribuzione globale di fatto. Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi di detta gratifica natalizia per quanti sono i mesi interi di servizio prestati presso l'azienda. Per l'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni sarà corrisposto un 24° della gratifica stessa.

I periodi di assenza per malattia e infortunio nei limiti della conservazione del posto previsti nel presente contratto, nonchè i periodi di assenza per regolari permessi che non superino nel complesso il periodo di un mese nell'anno, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 19.

FERIE

L'operaio che ha un'anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa ditta ha diritto ad un periodo di ferie compensato con la normale retribuzione (paga base + contingenza) nella misura di:

giorni 12 (ore 96): dal 1° al 10° anno compiuto di anzianità;

giorni 14 (ore 112): dal 10° anno compiuto di anzianità in poi.

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia trascorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

Il periodo feriale deve avere normalmente un carattere continuativo salvo diverso accordo tra le parti interessate.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze del lavoro, contemporaneamente per l'intero stabilimento, per reparto, per scaglioni o individualmente.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, spetterà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Per l'eventuale frazione di mese superiore a giorni 15 spetterà all'operaio medesimo il godimento di 1/24° delle ferie stesse.

In caso di licenziamento o di dimissioni qualora l'operaio non abbia maturato il diritto alle ferie intere, gli spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di servizio prestati. Per l'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni spetterà all'operaio medesimo il godimento di 1/24° delle ferie stesse.

Le festività infrasettimanali o nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, in quanto dovuto, senza prolungamento del periodo feriale.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Non è ammessa la rinuncia alle ferie, salvo le deroghe previste dal 2° comma dell'art. 12 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946 in base alle quali, perdurando la situazione prevista da detto accordo, è consentita la possibilità di suddividere in due periodi nell'anno, il godimento delle ferie, ovvero di sostituire il godimento, fino alla metà, corrispondendo una giornata di retribuzione, calcolata nella misura sopra indicata per ogni giorno di ferie non godute.

Art. 20.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale stipulato in materia in data 31 maggio 1941. In base a tale accordo gli operai d'ambo i sessi hanno diritto in caso di matrimonio ad un periodo di congedo della durata di otto giorni consecutivi con il compenso previsto dal predetto accordo.

Il congedo matrimoniale di cui sopra non potrà essere computato sul periodo delle ferie annuali, nè potrà essere considerato in tutto od in parte come periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata — salvo casi eccezionali — dall'operaio con un preavviso di almeno 6 giorni.

La celebrazione del matrimonio, dovrà essere documentata entro i trenta giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. 21.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata dall'operaio alla Direzione dell'azienda entro il secondo

giorno di assenza, salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

Alla comunicazione dovrà seguire, da parte dell'operaio, l'invio del certificato medico.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'operaio da un medico di sua fiducia.

In caso di malattia l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

1) sei mesi, per anzianità di servizio fino a 10 anni;
2) otto mesi, per anzianità di servizio oltre 10 anni.

Superato il termine massimo sopra indicato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo all'operaio la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento.

Analogamente, nel caso in cui per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, l'operaio non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto a richiesta dell'operaio con la corresponsione del trattamento di cui al comma precedente.

L'operaio che, entro tre giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

In caso di infortunio l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo uguale a quello fissato al quarto capoverso del presente articolo.

L'operaio infortunato che, entro tre giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Per il trattamento di malattia e di infortunio valgono le norme di legge e contrattuali vigenti in materia.

Art. 22.

TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITÀ

Fermo restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda, nelle more dell'emanazione della relativa regolamentazione di legge, praticherà alle operaie gestanti il seguente trattamento:

a) conservazione del posto per un periodo di sei mesi, di cui tre prima e tre dopo il parto;

b) corresponsione per i primi tre mesi dell'assenza prima del parto e per le sei settimane successive di due terzi della retribuzione (paga e contingenza) che avrebbero percepito se avessero normalmente lavorato.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo di cui al comma *a*).

Le presenti norme cesseranno di avere vigore con la emanazione di norme di legge o di accordi interconfederali in materia.

Art. 23.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal D. L. del Capo provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'art. 37 sull'indennità di anzianità e semprechè l'operaio non si dimetta prima dello scadere di un anno dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto, oltre che alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva quanto in quello di richiamo, l'operaio è tenuto a presentarsi all'azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare: in difetto l'operaio sarà considerato dimissionario.

Art. 24.

TRASFERIMENTO

All'operaio che venga trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa azienda, situato in diversa località e che comporta come conseguenza l'effettivo trasferimento di residenza del lavoratore, sarà corrisposto l'importo, preventivamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sè, per la famiglia e per le masserizie, ed una speciale indennità di trasferta nella misura corrispondente al rimborso delle spese di vitto e di alloggio — limitatamente all'operaio — per la durata di dieci giorni.

L'operaio ha diritto inoltre al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione di contratto di affitto, se dovuto, per un massimo comunque di tre mesi.

L'operaio che non accetta il trasferimento potrà essere licenziato con diritto a tutte le indennità.

Art. 25.

TRASFERTE

All'operaio inviato dall'azienda in servizio fuori comune devono essere rimborsate le spese di viaggio, mentre quelle del vitto e dell'alloggio, solo nel caso di dimostrata necessità di permanenza e di pernottamento sul posto.

Art. 26.

DISCIPLINA AZIENDALE

Nella esecuzione del lavoro l'operaio è tenuto ad osservare le istruzioni ricevute, svolgendo la propria opera con la dovuta diligenza.

L'azienda porterà a conoscenza dell'operaio le persone dalle quali dipende ed alle quali rivolgersi in caso di necessità.

In tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro l'operaio dipende dai suoi superiori, come previsto dall'organizzazione interna aziendale.

L'operaio deve osservare rapporti di urbanità e di subordinazione verso i superiori nonchè di cordialità verso i compagni di lavoro.

Sarà cura dei superiori improntare i rapporti con i dipendenti a sensi di urbanità.

Art. 27.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante le ore di lavoro l'operaio non potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato dalla Direzione o da chi per essa.

Gli operai licenziati o sospesi non potranno entrare nello stabilimento senza speciale permesso della Direzione. Salvo speciale permesso della Direzione non è consentito agli operai di entrare o trattenersi nello stabilimento in ore non comprese nel loro orario di lavoro.

Il permesso di uscita dallo stabilimento deve essere chiesto dall'operaio alla Direzione o a chi per essa nella prima ora di lavoro, salvo casi eccezionali.

All'operaio che in seguito a regolare permesso lasci il lavoro entro la prima ora dell'inizio, non compete alcun compenso per il tempo passato nell'azienda.

Art. 28.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate. Ogni assenza non giustificata e non permessa potrà essere punita con una multa non superiore al 20 % di quanto il lavoratore avrebbe percepito durante l'assenza. Le giustificazioni devono essere presentate nel mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo comprovati motivi di impedimento.

Sarà considerato dimissionario l'operaio che, senza giustificato motivo, sia assente per quattro giorni consecutivi o per quattro volte in un anno, nei giorni seguenti ai festivi.

Art. 29.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI

Per gli operai chiamati a ricoprire cariche direttive di Segretari comunali, provinciali, regionali o nazionali nelle Organizzazioni dei lavoratori le quali ne facciano espressa richiesta alla Direzione dell'azienda, il rapporto di lavoro verrà sospeso fino ad un massimo di due anni, con la sola conservazione del posto senza, peraltro, che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale.

Art. 30.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

L'operaio dovrà conservare in buon stato il materiale, le macchine, gli attrezzi, gli utensili, i disegni ed in genere tutto quanto viene a lui affidato.

L'azienda dovrà porre l'operaio in condizione di poter conservare gli attrezzi e gli utensili che ha ricevuto in consegna.

L'operaio è responsabile degli utensili che riceve con regolare consegna e risponderà delle perdite eventuali e dei danni arrecati agli utensili stessi che non derivino da uso e logorio e che siano a lui imputabili. Egli dovrà interessarsi di far segnare sul libretto di lavoro i ferri di sua proprietà.

Nessuna modifica potrà essere apportata dall'operaio agli oggetti a lui affidati senza l'autorizzazione della Direzione dell'azienda o di chi per essa.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro l'operaio prima di lasciare lo stabilimento dovrà riconsegnare tutto ciò che gli era stato affidato; qualora non lo restituisca tutto od in parte, l'azienda tratterrà l'importo corrispondente al valore degli oggetti non riconsegnati sui compensi e sulle indennità spettanti all'operaio a qualsiasi titolo.

Qualora l'operaio lavorasse con utensili di sua proprietà, l'azienda dovrà corrispondergli una indennità di consumo ferri, la cui misura verrà concordata fra le parti direttamente interessate.

L'azienda ha sempre facoltà di sostituire con propri utensili quelli di proprietà dell'operaio e in tal caso non corrisponderà più l'indennità ferri di cui al comma precedente.

Art. 31.

VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

L'operaio non può rifiutarsi alle visite di inventario e di controllo personale che venissero effettuate per ordine della Direzione dell'azienda.

Art. 32.

DIVIETI

Nei reparti e durante le ore di lavoro, sono vietate le collette, le raccolte di firme, le vendite di biglietti, di oggetti e simili.

E' proibito fumare nell'interno dello stabilimento ed introdurre nell'azienda bevande alcooliche senza il permesso della direzione.

E' proibito all'operaio di prestare l'opera propria presso altra azienda che non sia quella ove è occupato.

E' altresì proibito all'operaio di produrre fuori dello stabilimento, per conto proprio o per conto di terzi, articoli analoghi a quelli prodotti dalle aziende tenute all'applicazione del presente contratto.

Art. 33.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione dell'operaio al presente contratto potrà essere punita a seconda della gravità delle mancanze:

a) richiamo verbale o scritto;

b) con la multa fino all'importo di tre ore di paga e contingenza;

c) con la sospensione dal lavoro e della retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;

d) con il licenziamento ai sensi dell'art. 35.

Art. 34.

MULTE E SOSPENSIONI

La Direzione potrà infliggere la multa e la sospensione di cui alle lettere *b*) e *c*) dell'articolo precedente, all'operaio che:

a) ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) non si presenti al lavoro come previsto all'art. 8 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o che lo esegua con negligenza o con voluta lentezza;

d) per distrazione procuri guasti o sperperi non gravi di materiale dell'azienda o di lavorazione o non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti del macchinario o delle eventuali irregolarità dell'andamento del lavoro;

e) introduca bevande alcooliche nell'azienda senza regolare permesso del datore di lavoro o di chi per esso;

f) arrechi offese ai compagni di lavoro;

g) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;

h) sia trovato addormentato;

i) trasgredisca in qualsiasi altro modo l'osservanza del presente contratto o del regolamento interno o commetta qualsiasi atto che comporti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale e puntuale andamento del lavoro ed alla sicurezza dell'azienda.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo o per recidiva in talune delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa.

L'importo della multa è devoluto alle esistenti istituzioni di assistenza e previdenza di carattere aziendale, o, in mancanza di queste, all'Istituto Nazionale Assicurazione contro le malattie.

Art. 35.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

A) *Licenziamento senza preavviso e con indennità di anzianità, come in caso di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 34 (Multe e sospensioni) non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera *B*).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto *e*) della seguente lettera *B*);

b) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

c) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;

d) costruzione entro lo stabilimento di oggetti per uso proprio;

e) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 34 (multe e sospensioni) quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso art. 34.

B) *Licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro azioni che costituiscano delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) insubordinazione verso i superiori;

b) furto nello stabilimento;

c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili e di altri oggetti o documenti dello stabilimento;

d) danneggiamento volontario al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;

e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

f) inosservanza al divieto di fumare nei reparti ove è espressamente proibito;

g) rissa nei reparti di lavorazione.

Art. 36.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 35, o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno mediante comunicazione scritta, con un preavviso di 6 giorni (48 ore).

L'azienda può esonerare dal lavoro l'operaio in qualunque giorno successivo al preavviso, corrispondendogli l'intera retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

In caso di dimissioni senza preavviso, l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute all'operaio l'equivalente del preavviso da questi non dato.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

Art. 37.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato non ai sensi dell'art. 35 sarà corrisposta, per ogni anno compiuto di anzianità ininterrotta di servizio presso l'azienda, una indennità di licenziamento pari a:

4 giorni (32 ore) di normale retribuzione per ogni anno di anzianità dal 1° al 3° anno compiuto;

6 giorni (48 ore) di normale retribuzione per ogni anno di anzianità oltre il 3° e fino al 7° anno compiuto;

7 giorni (56 ore) di normale retribuzione per ogni anno di anzianità oltre il 7° e fino al 12° anno compiuto;

9 giorni (72 ore) di normale retribuzione per ogni anno di anzianità oltre il 12° anno compiuto.

Trascorso il primo anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda, per la liquidazione di tale indennità, le frazioni di un anno si computeranno in dodicesimi con l'esclusione delle frazioni di mese.

L'indennità di cui sopra non verrà conteggiata per l'anzianità già maturata all'entrata in vigore del presente contratto, ma avrà valore per le anzianità che andranno a maturare a partire dal 1° febbraio 1949.

Per l'anzianità pregressa e cioè per ogni anno di anzianità maturata a tutto il 31 gennaio 1949, sarà dovuta

all'operaio, all'atto del licenziamento, la relativa indennità prevista dai precedenti contratti in vigore.

L'indennità di contingenza deve essere computata agli effetti dell'indennità in questione, a partire dal 1° gennaio 1945 e comunque per un periodo non inferiore agli ultimi otto anni o per quel minore periodo di servizio prestato.

Chiarimento a verbale.

A maggior chiarimento si precisa:

a) per l'anzianità precedente al 1° febbraio 1949 la indennità di licenziamento verrà, al momento del licenziamento stesso, liquidata in base alle norme previste dai precedenti contratti in vigore;

b) per l'anzianità successiva al 1° febbraio 1949, la indennità verrà liquidata nella misura prevista dal presente art. 37 non tenendo conto dell'anzianità già maturata alla predetta data.

L'anzianità riferentesi al periodo precedente e successivo alla data del 1° febbraio 1949, verrà liquidata in base ai punti *a*) e *b*) di cui sopra, computando in dodicesimi le frazioni di anno.

Art. 38.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le aliquote sotto indicate dell'indennità di anzianità prevista dall'art. 37:

1) il 40 % per gli aventi un'anzianità di servizio presso la stessa azienda dai 2 ai 5 anni compiuti;

2) il 75 % per gli aventi un'anzianità di servizio presso la stessa azienda da oltre i 5 e fino a 12 anni compiuti;

3) il 100 % per gli aventi un'anzianità di servizio presso la stessa azienda da oltre i 12 anni compiuti.

Il periodo di apprendistato non sarà computato nelle anzianità agli effetti del trattamento di cui sopra.

Il 100 % dell'indennità di anzianità in caso di dimissioni è pure dovuto all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, ovvero del 55° anno di età, se donna, nonchè alle operaie dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza o di puerperio, ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale.

Art. 39.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio l'indennità di anzianità, l'indennità sostitutiva del preavviso di cui agli articoli 36 e 37 e l'indennità sostitutiva delle ferie maturate, nonchè i ratei di gratifica natalizia e le altre eventuali spettanze, verranno liquidate al coniuge, ai figli, o ai parenti od affini secondo le vigenti norme di legge.

In mancanza di essi le indennità predette sono attribuite secondo le norme di legge sulla successione.

Art. 40.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

Nel trapasso e nella trasformazione dell'azienda, l'operaio che resta alle dipendenze della Ditta subentrante conserva tutti i diritti acquisiti presso la Ditta uscente, qualora non venga liquidato di tutto quanto gli compete.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'azienda, l'operaio conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e alla indennità di anzianità nonchè alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 41

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni Interne e dei delegati d'impresa, si richiama la disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 42.

MENSE AZIENDALI

In relazione alla situazione contingente, per le mense aziendali o indennità sostitutiva, si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti.

Art. 43.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Cessato il rapporto di lavoro, l'azienda consegnerà all'operaio, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, la tessera di assicurazione ed ogni altro documento di pertinenza dell'interessato, semprechè non ne sia impedita da ragioni indipendenti dalla sua volontà.

Art. 44.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del C.C., l'azienda dovrà rilasciare all'operaio — all'atto della cessazione del rapporto di lavoro qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro — un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'operaio è stato occupato alle dipendenze dell'azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.

Art. 45.

ESTENSIONE DI CONTRATTI STIPULATI CON ALTRE ASSOCIAZIONI

Qualora le Organizzazioni dei Lavoratori stipulanti dovessero con altre Associazioni di datori di lavoro o di artigiani concordare condizioni meno onerose di quelle

previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate presso organizzazioni aderenti alla Confederazione Generale dell'Industria Italiana.

Art. 46.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti si danno atto che col presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni individuali e collettive più favorevoli al lavoratore vigenti presso le singole aziende all'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 47.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro avrà validità di due anni con decorrenza dal 1° febbraio 1949 e si intenderà tacitamente rinnovato per eguali periodi di tempo qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 1° APRILE 1950 PER GLI IMPIEGATI DIPENDENTI DALLE AZIENDE INDUSTRIALI PRODUTTRICI DI PENNE STILOGRAFICHE, MATITE AUTOMATICHE, PARTI STACCATE DI MATITE E PENNE CON QUALSIASI MATERIA PRIMA FABBRICATE, PENNINI PER PENNE STILOGRAFICHE, ACCESSORI

In Milano, addì 1° aprile 1950,

tra

l'Associazione Nazionale Esercenti Industrie Varie, nella persona del suo Presidente Conte *Lorenzo Porro Schiaffinati*, rappresentato per delega dal Sig. *Eugenio Verga*, Presidente del Raggruppamento Nazionale Fabbricanti Penne stilografiche, Matite automatiche ed Affini, assistito dal Segretario dell'Associazione stessa e dai Sigg.: Rag. *Bosi Giuseppe, Morandino Giuseppe, Manea Domenico, Rossi Marcello*, Rag. *Sarda Mario*, Ing. *Torchi Aldo* e dall'Avv. *Urani* dell'Unione Industriali di Torino, dal Dott. *Zanzola* dell'Associazione Industriale Lombarda, dal Dott. *Jori* dell'Associazione Industriali di Monza e della Brianza; con l'intervento della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, rappresentata dal Dott. *Mario Binaghi*;

e

la Federazione Italiana Lavoratori Legno Artistiche e Varie rappresentata dal suo Segretario responsabile Sig. *Alfonso Raguzzini*, dal Segretario Nazionale Ragioniere *Gaetano Fanelli* e dai Membri del Comitato Direttivo Nazionale Sig. *Angelo Tagliabue* e Sig. *Rossi Antonio*;

la Federazione Unitaria Lavoratori Legno Artistiche e Varie, rappresentata dal proprio Segretario Generale *Paolo Bellandi* e dal Vice-Segretario Generale *Mariani Lino*, assistiti dagli impiegati: Rag. *Menejou Guglielmo*, Dottor *Brunetti Luigi*, Sig. *Cionferoni Luigi, Premoli Francesco* e dal Rag. *Lion*.

è stato stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per le aziende produttrici di penne stilografiche, matite automatiche, parti staccate di matite e penne con qualsiasi materia prima fabbricate, pennini per penne stilografiche, accessori, e per tutti gli impiegati da esse dipendenti.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale sarà specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere:

3) il trattamento economico relativo;

4) la durata del periodo di prova.

Per il collocamento si seguono le norme di legge sulla domanda ed offerta di lavoro relativo agli impiegati.

All'atto dell'assunzione l'impiegato dovrà presentare i seguenti documenti:

1) carta di identità o documento equivalente;

2) libretto di lavoro;

3) tessere e libretto per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso;

4) stato di famiglia ed altri documenti richiesti da particolari disposizioni;

5) il certificato penale ove richiesto dalla ditta.

L'impiegato è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza e il suo domicilio e a notificare i successivi mutamenti.

L'azienda, inoltre, potrà, prima dell'assunzione fare sottoporre l'impiegato a visita medica da parte di un proprio medico di fiducia.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed appaia invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui all'articolo 37, si considererà come contratto, a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulato per un periodo non superiore ai 3 anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di 3 mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti, a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso ed alla indennità di licenziamento.

Non si applicano, altresì norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati di 1ª categoria e a tre mesi per quelli delle altre categorie. Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre mesi e a due mesi per i seguenti impiegati:

a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

b) per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 e non è ammessa nè la protrazione, nè la rinnovazione.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego può avere luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso nè l'obbligo dell'indennità di anzianità.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione dell'impiegato diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno della assunzione stessa.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti gli obblighi e i diritti previsti dalla presente regolamentazione, salvo che non sia diversamente disposto e comunque ad eccezione dei diritti ed obblighi relativi alle norme sulla previdenza le quali però dopo il superamento del periodo stesso, devono essere applicate a decorrere dal giorno dell'assunzione.

Per l'impiegato in prova di 1ª e 2ª categoria, lo stipendio mensile potrà essere inferiore a quello minimo contrattuale nella misura massima del 10 %. La differenza sarà però reintegrata all'impiegato che venga confermato in servizio.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi due mesi nel caso dell'impiegato di prima categoria o durante il primo mese nel caso dell'impiegato di 2ª e 3ª categoria.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Art. 4.

CATEGORIE

Le categorie impiegatizie stabilite a tutti gli effetti del presente contratto sono le seguenti:

1ª categoria: impiegati di concetto con funzioni direttive (tecnici, amministrativi).

Appartengono alla prima categoria gli impiegate di ambo i sessi, sia amministrativi che tecnici che abbiano discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti di azienda o da titolari della medesima.

2ª categoria: impiegati di concetto (tecnici, amministrativi).

Appartengono alla seconda categoria gli impiegati di ambo i sessi che svolgono mansioni di concetto.

3ª categoria: impiegati di ordine (suddivisi in gruppo *A* e gruppo *B* tecnici amministrativi).

Appartengono al gruppo *A* della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative, le quali richiedono particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

Appartengono al gruppo *B* della terza categoria gli impiegati di ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni, sia tecniche che amministrative, le quali non richiedano in modo particolare, preparazione, esperienza e pratica di ufficio.

Art. 5.

CUMULO DI MANSIONI

Agli impiegati ai quali vengono affidate, con carattere di continuità, mansioni pertinenti a diverse categorie o gruppi, sarà attribuita la categoria o il gruppo corrispondente alla mansione superiore semprechè quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo.

Art. 6.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria o gruppo, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico, nè alcun mutamento sostanziale della sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria e di tre mesi nel disimpegno di mansioni di 2ª categoria, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, ferie, chiamata o richiamo alle armi ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo 15 giorni e per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Art. 7.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio dell'operaio alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in

caso di licenziamento, e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso, e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari ad un anno per ogni tre anni compiuti di anzianità con la qualifica di operaio.

Art. 8.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA SPECIALE (EQUIPARATI) ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

In caso di passaggio dell'equiparato alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'equiparato avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari a 8 mesi per ogni due anni compiuti di anzianità con la qualifica di equiparato.

Art 9.

BENEMERENZE NAZIONALI

Agli impiegati che si trovino nelle condizioni appresso indicate e che non abbiano goduto della concessione, verrà riconosciuta agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale nella seguente misura.

1) mutilati od invalidi di guerra: 1 anno;

2) decorati al valore, promossi per merito di guerra, feriti di guerra: 6 mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili.

La richiesta per ottenere le suddette maggiorazioni di anzianità deve essere corredata dalla prescritta documentazione rilasciata dall'Autorità militare, nonchè integrata dalla prova del mancato godimento precedente.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata del lavoro si fa riferimento alle norme di legge, in base alle quali l'orario massimo di lavoro non potrà eccedere le ore 8 giornaliere o le 48 settimanali per gli impiegati a regime normale di lavoro. Restano salve le deroghe per l'orario di lavoro, previste dalla legge.

Per i casi in cui per il sabato sia praticato un orario inferiore alle 8 ore, le ore in tal modo non lavorate in detto giorno, possono essere recuperate a regime normale negli altri giorni della settimana, con un massimo di un'ora al giorno.

Chiarimento a verbale

Le aziende che all'entrata in vigore del presente contratto praticano per il proprio personale impiegatizio un orario di lavoro normalmente inferiore a quello previsto dal primo comma del presente articolo, qualora elevino detto orario sino al limite normale di 48 ore settimanali per gli impiegati a regime normale di lavoro, saranno tenute a corrispondere tante quote orarie di solo stipendio quante sono le ore effettuate in più.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

L'impiegato ha diritto ad un riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e disposizioni di legge.

Gli impiegati che, nei casi consentiti dalla legge lavorino, la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, l'impiegato avrà diritto per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita nell'art. 13 per il lavoro festivo semprechè non sia stato preavvisato entro il terzo giorno precedente.

Art. 12.

FESTIVITÀ

Agli effetti del presente contratto, sono considerati festivi:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 11 (Riposo settimanale);

b) la festività nazionale del 2 giugno e le festività del 25 aprile, 1° maggio, 4 novembre;

c) le festività infrasettimanali di cui appresso:

1) 1 gennaio (Capodanno);

2) 6 gennaio (Epifania);

3) 19 marzo (S. Giuseppe);

4) (Ascensione);

5) (Corpus Domini);

6) 29 giugno (SS. Pietro e Paolo);

7) 15 agosto (Assunzione);

8) 1 novembre (Ognissanti);

9) 8 dicembre (Immacolata Concezione);

10) 25 dicembre (S. Natale);

11) (La ricorrenza del patrono della località ove ha sede lo stabilimento);

12) 26 dicembre (S. Stefano);

13) (Lunedì di Pasqua).

Il trattamento economico relativo alle festività nazionali sarà quello stabilito dalle norme di legge.

Le ore di lavoro compiuto nei giorni festivi anche se infrasettimanali, saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Per le festività di cui al punto *b*) che cadono in domenica o in giorno destinato al riposo compensativo, all'impiegato sarà dovuta in aggiunta alla retribuzione mensile, una quota giornaliera dell'indennità di contingenza, salvo le migliori condizioni che potranno essere disposte dalla legge o dagli accordi interconfederali.

Art. 13.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui al primo comma dell'art. 10.

Per lavoro notturno s'intende quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Lavoro festivo è quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o negli altri giorni festivi previsti dall'art. 12.

Nessun impiegato può rifiutarsi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo devono essere disposti o autorizzati.

Le percentuali di maggiorazioni sulle quote orarie di retribuzione per le prestazioni anzidette sono le seguenti:

lavoro straordinario diurno	25 %
lavoro notturno	30 %
lavoro in giorni festivi	40 %
lavoro straordinario notturno	50 %
lavoro straordinario festivo	50 %

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione e non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

La quota oraria di retribuzione si otterrà dividendo per 180 lo stipendio mensile (minimo contrattuale di categoria più eventuali aumenti periodici di anzianità e di merito, più eventuali indennità continuative e di ammontare determinato) e per 8 l'indennità giornaliera di contingenza.

Art. 14.

RETRIBUZIONE

La retribuzione sarà corrisposta ad ogni fine mese colla specificazione di tutti gli elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

Nel caso di contestazione sullo stipendio o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata mentre l'azienda è tenuta a rilasciare all'interessato dichiarazione relativa alla differenza in contestazione.

Nel caso che l'azienda ritardi oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 2 % in più del tasso ufficiale di sconto con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente. Inoltre l'impiegato avrà facoltà, volendolo, di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione dell'indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni, non potrà mai superare il 10 % della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 15.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione dell'impiegato è costituita dai seguenti elementi:

a) stipendio (minimo contrattuale - aumenti periodici di anzianità - eventuali aumenti di merito - eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

b) indennità di contingenza;

c) eventuali indennità continuative e di ammontare determinato;

d) 13ª mensilità.

L'impiegato può anche essere rimunerato, in tutto o in parte, con provvigioni, con compartecipazione agli utili nonchè con premi di produzione ed in tali casi gli sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione in vigore nella località ove avviene la prestazione del lavoro a seconda del mezzo e dell'età dell'impiegato nonchè del grado e della categoria di appartenenza dello stesso. In questi casi la retribuzione da corrispondersi mensilmente all'impiegato non potrà essere comunque inferiore all'importo del complesso degli elementi retribuiti di cui ai punti *a*), *b*), *c*), del 1° comma del presente articolo.

Per trattamento retribuito complessivo mensile si intende la dodicesima parte dell'ammontare globale degli elementi retributivi di cui ai precedenti comma del presente articolo corrisposti di fatto o comunque spettanti all'impiegato nel corso dell'anno.

Per la retribuzione mensile si intende il complesso degli elementi costitutivi della retribuzione di cui ai punti *a*), *b*) e *c*) del primo comma del presente articolo.

Art. 16.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata dopo il 20° anno di età presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, per ogni biennio e per 10 bienni consecutivi ad una maggiorazione del 5 %.

La percentuale suddetta sarà calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato. I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti e successivi assegni di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Gli aumenti di anzianità già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

Nel caso di passaggio a categoria superiore, l'anzianità dell'impiegato ai fini degli aumenti periodici, decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria. La retribuzione di fatto, ivi compresi gli eventuali aumenti periodici già concessi, resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio mensile della nuova categoria.

Art. 17

SOSPENSIONI DI LAVORO

Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattia e infortunio — nei limiti previsti dai rispettivi articoli — non interrompono l'anzianità di servizio agli effetti e nei limiti del presente contratto.

Art. 18.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro di cui all'art. 10 del presente contratto, disposto dall'azienda o dalle competenti Autorità, lo stipendio mensile, la contingenza o l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 19.

TREDICESIMA MENSILITÀ

A norma di quanto stabilito, dall'art 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato, in occasione della ricorrenza natalizia una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla intera retribuzione di fatto percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione deve avvenire normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego, durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 20.

MENSE AZIENDALI

In relazione alla situazione contingente, per le mense aziendali o indennità sostitutiva, si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti.

Art. 21.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolga normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati e il perimetro del più vicino centro disti oltre 5 km., la azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 22.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato la cui mansione prevalente consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 5 % del minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a norma del garante e del garantito, presso un Istituto di Credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 23.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Agli impiegati che per ragione di lavoro vengono destinati in zona riconosciuta malarica, compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle rispettive Organizzazioni sindacali locali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute dalle competenti Autorità sanitarie, a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 24.

FERIE

L'impiegato ha diritto, dopo il primo anno compiuto di servizio prestato, e per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, pari a:

— giorni 15 di calendario in caso di anzianità da un anno compiuto fino a 3 anni compiuti;

— giorni 20 di calendario in caso di anzianità da oltre 3 anni fino a 10 anni compiuti;

— giorni 25 di calendario in caso di anzianità da oltre 10 anni fino a 18 anni compiuti;

— giorni 30 di calendario in caso di anzianità oltre 18 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorno festivo.

Nel fissare l'epoca delle ferie sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente, con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto di impiego per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

In caso di risoluzione del rapporto d'impiego nel corso dell'anno, all'impiegato non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'indennità sostitutiva per il mancato godimento delle ferie per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Nel caso che l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese sostenute sia per il rientro in sede come per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse.

A tale effetto l'impiegato sarà tenuto a comprovare di essersi effettivamente recato nella località dichiarata.

Non è ammessa la rinuncia e la non concessione delle ferie; in caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva da calcolarsi sulla base della retribuzione globale mensile e per i giorni di ferie non goduti.

Art. 25.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio della assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Semprechè ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato, che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

Tali brevi permessi non saranno computati in conto ferie.

Art. 26.

CONGEDO MATRIMONIALE

All'impiegato che contrae matrimonio sarà concesso un permesso di 15 giorni di calendario con decorrenza della normale retribuzione.

Tale permesso non sarà computato quale periodo di ferie annuali, nè potrà essere considerato come periodo di preavviso.

Art. 27.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli impiegati che sono membri di Organi Direttivi Confederali, o delle Federazioni Nazionali di categoria o dei Sindacati provinciali o comunali, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle già citate Organizzazioni, tramite le Associazioni territoriali degli industriali, all'azienda cui l'impiegato appartiene.

Art. 28.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI

All'impiegato che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche o sindacali verrà concessa, se richiesta, una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni complessivamente.

Durante tale aspettativa non compete all'impiegato retribuzione alcuna e il rapporto di lavoro verrà sospeso con la sola conservazione del posto senza, peraltro, che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale.

Art. 29.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro. L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva o richiamato alle armi, ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva, che all'atto della chiamata risulti in forza presso la azienda da almeno un anno, ha diritto alla decorrenza della anzianità. Ai fini del computo dell'indennità di anzianità e dell'anzianità utile per raggiungere i maggiori scaglioni previsti dal presente contratto per la misura delle ferie e del trattamento di malattia, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio, semprechè l'impiegato chiamato alle armi presti almeno 6 mesi di servizio dopo il rientro nell'azienda senza dimettersi.

Se l'impiegato chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro, ha diritto a tutte le indennità che gli competono, a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, nè il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Sia per quanto riguarda il richiamo alle armi, sia per la chiamata per adempiere agli obblighi di leva, le norme stabilite col presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti in materia.

Per il trattamento in caso di richiamo alle armi si fa riferimento all'art. 1 della vigente legge 10 giugno 1940.

Art. 30.

TRASFERTA

All'impiegato inviato in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà, oltre alla normale retribuzione mensile:

a) rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;

b) rimborso delle spese di vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, semprechè siano autorizzate e comprovate;

d) una indennità di trasferta pari al 30 % della retribuzione giornaliera (stipendio di fatto e contingenza.

L'indennità di cui al punto *d*) non sarà dovuta nel caso che l'assenza dalla sede per missione non superi le 24 ore.

Quando la missione abbia una durata superiore alle 24 ore, tale indennità verrà corrisposta per tutta la durata della missione stessa.

Nel caso in cui l'impiegato venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedono la sua permanenza con pernot[illegible]nto fuori della normale residenza per periodi super[illegible] ad un mese, l'indennità di cui alla lettera *d*), dop[illegible]l primo mese verrà corrisposta nella misura del 20 %.

Nel caso che la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria e prevalente dell'impiegato, l'eventuale indennità di missione potrà essere concordata direttamente con l'azienda.

L'indennità di cui alla lettera *d*) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumulerà con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'impiegato la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 31.

TRASFERIMENTI

All'impiegato che venga trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa ditta, sempre chè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda della spesa per i mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.). Inoltre quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposto, se capo famiglia, una somma pari ad una mensilità di retribuzione (stipendio di fatto e contingenza), se senza congiunti a carico, una somma pari a mezza mensilità di retribuzione (stipendio di fatto e contingenza).

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione dell'impiegato nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento l'impiegato, per l'effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di fitto, sempre chè questo sia denunciato all'atto della comunicazione di trasferimento stesso, o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, acc.), debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico della azienda.

L'impiegato che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, all'indennità di anzianità, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, ed ai ratei maturati delle ferie e della tredicesima mensilità, diversamente il trasferimento si intende revocato, salvo che per gli impiegati di I e II categoria sia stato espressamente stabilito all'atto dell'assunzione il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento, nel qual caso l'impiegato che non accetta il trasferimento sarà considerato dimissionario.

All'impiegato che chieda il trasferimento per sue necessità non competono le indennità di cui sopra.

Art. 32.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia l'impiegato deve avvertire l'azienda entro il giorno successivo l'assenza e inviare alla azienda stessa entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di una delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di fiducia.

In caso di interruzione di servizio, dovuta a malattia od infortunio, l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;

b) 8 mesi per anzianità di servizio oltre 5 e fino a 8 anni compiuti;

c) 10 mesi per anzianità di servizio oltre gli 8 anni.

L'impiegato ha inoltre diritto al seguente trattamento:

per le anzianità di cui al punto *a*), intera retribuzione globale per i primi due mesi; metà retribuzione globale per i 4 mesi successivi;

per le anzianità di cui al punto *b*), intera retribuzione globale per i primi 3 mesi; metà retribuzione globale per i 5 mesi successivi;

per le anzianità di cui al punto *c*), intera retribuzione globale per i primi 4 mesi; metà retribuzione globale per i sei mesi successivi.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato, fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro corrisponderà all'impiegato il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia, oltre i termini suddetti, non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso può risolvere il rapporto d'impiego con diritto alla sola indennità di anzianità per licenziamento.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti contrattuali. Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia o infortunio per gli impiegati valgono le norme regolanti la materia.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche la infermità derivante da infortunio non coperta da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento, dimissioni, ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

Art. 33.

TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda in tale evenienza, conserverà il posto al-

l'impiegata per un periodo di 6 mesi corrispondendole l'intera retribuzione mensile durante i primi tre mesi e metà retribuzione mensile per gli altri due mesi, fatta deduzione di quanto essa eventualmente percepirà per atti di previdenza compiuti dal datore di lavoro per tale evenienza.

Qualora durante il periodo di cui al primo comma intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni previste dall'art. 32 del presente contratto, quando risultino più favorevoli all'impiegata, a decorrere dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità per il periodo suddetto.

Qualora per il trattamento in caso di gravidanza e puerperio intervenissero norme di carattere generale o di legge, il trattamento di cui al presente articolo è assorbito e sostituito fino a concorrenza dal trattamento economico che sarà disposto con dette norme.

Art. 34.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti l'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) rispettare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le norme del presente contratto, nonchè le disposizioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio.

L'imprenditore, a sua volta, non potrà con speciali convenzioni, restringere la ulteriore attività professionale del suo impiegato, dopo cessato il rapporto contrattuale, al di là dei limiti segnati nel precedente comma;

4) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 35.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro per un periodo non superiore a 5 giorni:

e) licenziamento con indennità di anzianità, ma senza preavviso;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di anzianità.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*), *c*), (ad esempio: non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 34 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo; esegua con negligenza il lavoro affidatogli, ecc).

Nel provvedimento di cui alla lettera *e*) incorre l'impiegato che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che, pur, essendo di maggiore rilievo di quelle contemplate nei punti *a*), *b*), *c*) e *d*) non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera *f*).

Nel provvedimento di cui alla lettera *f*) incorre l'impiegato che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscano delitto a termine di legge.

Il licenziamento è inoltre dipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 36.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue per l'impiegato che abbia superato il periodo di prova:

ANNI DI SERVIZIO	MESI DI PREAVVISO		
	Categoria 3ª	Categoria 2ª	Categoria 1ª
Fino a 5 anni non compiuti	1	1 ½	2
Da 5 a 10 anni non compiuti	1 ½	2	3
Oltre 10 anni	2	2 ½	4

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto d'impiego senza la osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione, per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso compiuto in servizio, sarà computato a tutti gli effetti contrattuali; qualora sia sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato ai soli effetti dell'indennità di anzianità.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà *ad personam* l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da essi i giorni corrispondenti a quanto, in relazione alla anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di anzianità in più della misura spettantegli in base al trattamento in vigore al 30 giugno 1937 e sino al limite di 25/30 (venticinque-trentesimi).

Art. 37.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda non ai sensi dell'art. 35 si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità maturata precedentemente al 1° luglio 1937 l'indennità di anzianità verrà, al momento del licenziamento, liquidata in base alla norma del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825, oppure in base alle più favorevoli disposizioni eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità maturata dal 1° luglio 1937 al 31 dicembre 1948 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità. Tale misura sostituisce quella disposta da qualsiasi altro trattamento vigente dal 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende la indennità di anzianità) portato da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti, concordati e accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae*, per i quali varrà la norma dell'art. 2 (contratto a termine) del presente contratto;

c) per l'anzianità maturata successivamente al 31 dicembre 1948 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, la compartecipazione agli utili, anche la tredicesima mensilità e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o compartecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio e, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le compartecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Trascorso il primo anno di anzianità, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dall'indennità di anzianità quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti liberamente dall'azienda, nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 40 del presente contratto.

La liquidazione dell'indennità di anzianità verrà fatta sulla base del trattamento retributivo complessivo mensile in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Per il calcolo dell'indennità di licenziamento di cui sopra, l'indennità di contingenza sarà computata a partire dal 1° gennaio 1945, e comunque per un periodo non inferiore agli ultimi 8 anni o per l'eventuale minor periodo di servizio prestato.

Art. 38.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di impiego in seguito a dimissioni, dopo compiuto un intero anno di servizio, verranno corrisposte all'impiegato le sottoindicate aliquote della indennità di anzianità di cui all'art 37 del presente contratto:

a) 50 % ai dimissionari che abbiano una anzianità di servizio da oltre un anno fino a 5 anni compiuti;

b) 100 % ai dimissionari che abbiano una anzianità di servizio da oltre 5 anni.

L'intera indennità di anzianità è dovuta all'impiegato, anche in caso di dimissioni, dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, e 55° anno di età se donna, nonchè alle impiegate dimissionarie per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale.

Art. 39.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE E DI INVALIDITÀ PERMANENTE

In caso di morte dell'impiegato spetterà al coniuge od ai congiunti non oltre il 4° grado viventi a suo carico, o, in difetto, ai testamentari, il trattamento previsto per il caso di licenziamento (indennità di licen-

ziamento e di preavviso) a termine degli artt. 36 e 37, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda (casse pensioni, previdenze, assicurazioni varie); non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza previste dall'art. 40 del presente contratto.

Il datore di lavoro potrà chiedere che la vivenza a carico, sia comprovata mediante atto di notorietà, a norma di legge.

In caso di morte o di licenziamento dell'impiegato in dipendenza di sopraggiunta invalidità permanente per gli impiegati che non abbiano raggiunto il 10° anno di servizio, si applicano le disposizioni del decreto legislativo luogotenenziale 1° agosto 1945, n. 708, ed eventuali successive modificazioni.

Art. 40.

PREVIDENZA

Agli effetti della previdenza, l'azienda si atterrà alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modifiche che siano attuate mediante accordi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 41.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

Nel trapasso e nella trasformazione dell'azienda, l'impiegato che resta alle dipendenze della ditta subentrante conserva tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente, qualora non venga liquidato di tutto quanto gli compete.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'azienda, l'impiegato conserva, nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e all'indennità di anzianità, nonchè alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 42.

CERTIFICATI DI LAVORO E RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda dovrà consegnare all'impiegato che ne rilascerà ricevuta, i documenti di lavoro regolarmente aggiornati.

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile l'azienda dovrà rilasciare all'impiegato all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa, ed in mancanza del libretto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Nel caso in cui l'azienda non fosse momentaneamente in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare all'impiegato una dichiarazione scritta che serva allo stesso di giustificazione.

Art. 43.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni Interne, previste dagli accordi interconfederali per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme di stabilimento, ricorrendo a trattative dirette fra le parti o tra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo tra le parti, il reclamo o la controversia sarà sottoposta all'esame delle competenti Associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni sindacali provinciali o nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione.

Art. 44.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni Interne, o dei delegati di Impresa, si fa riferimento agli accordi interconfederali.

Art. 45.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili fra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 46.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti si dànno reciprocamente atto che stipulando il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dall'impiegato.

Art. 47.

NORME GENERALI E SPECIALI

Per quanto non disposto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di impiego privato.

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni

dei diritti derivanti agli impiegati dal presente contratto di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 20 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengono norme di carattere generale sarà consegnata, a cura dell'azienda, a ciascun impiegato.

Art. 48.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro avrà una validità di due anni con decorrenza dal 1° marzo 1950 e si intenderà tacitamente rinnovato per uguali periodi di tempo qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.

Art. 49.

NORMA TRANSITORIA

Il presente Contratto Collettivo s'intende stipulato con il presupposto che in esso si considerano riportate, a decorrere dalla data della loro effettiva definizione, le clausole e le dichiarazioni che saranno convenute tra le rispettive Confederazioni per quanto riguarda gli effetti nei confronti del contratto stesso di un eventuale ricorso da parte degli impiegati ai metodi di lotta definiti di « non collaborazione ».

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 23 NOVEMBRE 1954 PER IL CONGLOBAMENTO E PER IL RIASSETTO ZONALE DELLE RETRIBUZIONI NEI RIGUARDI DELL'INDUSTRIA DELLE PENNE STILOGRAFICHE, MATITE AUTOMATICHE, PARTI STACCATE DI MATITE E PENNE CON QUALSIASI MATERIA PRIMA FABBRICATE, PENNINI PER PENNE STILOGRAFICHE, ACCESSORI

Addì 23 novembre 1954 in Milano,

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata del suo Presidente Dott. *Angelo Costa*, assistito dal Vice-Segretario Generale Avv. *Rosario Toscani*, dall'Avv. *Renzo Boccardi*, Capo della Delegazione Alta Italia, e dal Dott. *Mario Binaghi*; con l'intervento dell'ASSOCIAZIONE NAZIONALE FABBRICANTI PENNE STILOGRAFICHE E MATITE AUTOMATICHE, rappresentata dal suo Presidente Sig. *Eugenio Verga*, assistito dal Segretario della Federazione Italiana Industrie Varie;

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI, rappresentata dal Segretario Generale On.le *Giulio Pastore*, dal Segretario Generale Aggiunto Dott. *Bruno Storti* e dai Segretari Dott. *Paolo Cavezzali* e Dottor *Dionigi Coppo*, assistiti dal Prof. *Salvatore Papa*; con l'intervento della FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI LEGNO, ARTISTICHE E VARIE (FULLAV), rappresentata dal suo Segretario Generale Sig. *Paolo Bellandi*;

l'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dal Dottor *Italo Viglianesi* e dal Dott. *Raffaele Vanni*, assistiti dai Sigg.: *Sergio Cesare* e *Tullio Repetto*; con l'intervento dell'UNIONE ITALIANA LAVORATORI LEGNO ARTISTICHE E VARIE, rappresentata dal Segretario Prof. *Giordano Gattamorta*, assistito dal Sig. *Carlo Scalvini*.

Addì 23 novembre 1954,

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal suo Presidente Dott. *Angelo Costa*, assistito dal Vice Segretario Generale Avv. *Rosario Toscani*, dall'Avv. *Renzo Boccardi*, capo della Delegazione Alta Italia, e dal Dott. *Mario Binaghi*; con l'intervento della ASSOCIAZIONE NAZIONALE FABBRICANTI PENNE STILOGRAFICHE E MATITE AUTOMATICHE, rappresentata dal suo Presidente Sig. *Eugenio Verga*, assistito dal Segretario della Federazione Italiana Industrie Varie;

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI (CISNAL), rappresentata dal Segretario Generale Dott. *Giuseppe Landi*, assistito dal Sig. *Enrico Bruni*: con l'intervento della FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI LEGNO, SUGHERO ARTISTICHE E VARIE (CISNAL), rappresentata dal Segretario Sig. *Pellegrino Maggi*, assistito dal Sig. *Stefano Schiavi*;

ai fini dell'attuazione, nei riguardi dell'industria penne stilografiche, matite automatiche, parti staccate di matite e penne con qualsiasi materia prima fabbricate, pennini per penne stilografiche, accessori, dell'accordo 12 giugno 1954 per il conglobamento e per il riassetto zonale, si è convenuto quanto segue:

Art. 1.

Le nuove retribuzioni minime unificate per gli operai sono quelle risultanti dalle annesse tabelle, per le qualifiche speciali e per gli impiegati, quelle delle tabelle annesse all'Accordo Interconfederale 28 luglio 1954.

Art. 2.

Per determinare le retribuzioni unificate da attribuire agli operai addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia si fa riferimento alla situazione retributiva minima in atto nel settore ed agli accordi interconfederali sul conglobamento del 12 giugno e del 28 luglio 1954. Le ore nona e decima saranno rispettivamente retribuite con la nuova paga unificata ridotta al 20 %.

Art. 3.

La percentuale minima di cottimo di cui all'art. 14 del contratto nazionale di lavoro viene riproporzionata nella misura del 6 %.

Art. 4.

Le quote orarie di solo stipendio previste nel chiarimento a verbale di cui all'art. 10 della « regolamentazione impiegati » vengono sostituite con il pagamento della percentuale del 50 % del nuovo stipendio unificato.

L'applicazione della norma di cui sopra non deve, in ogni caso, portare a ridurre gli importi corrisposti antecedentemente al presente Accordo che fossero eventualmente superiori per qualche qualifica.

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI MINIME ORARIE FISSATE PER GLI OPERAI ADDETTI ALLA PRODUZIONE DI PENNE STILOGRAFICHE, MATITE AUTOMATICHE, PARTI STACCATE DI MATITE E PENNE CON QUALSIASI MATERIA PRIMA FABBRICATE, PENNINI PER PENNE STILOGRAFICHE, ACCESSORI, IN CONFORMITÀ ALL'ACCORDO 12 GIUGNO 1954 SUL CONGLOBAMENTO

ZONA O *Provincia* MILANO

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	178,70	173,75	153,80	—
Operaio qualificato	160,45	155,75	136,80	113,15
Manovale specializzato	151,90	141,80	111,90	88,10
Manovale comune	142,50	133,10	105,20	73,10
DONNE				
1ª categoria	134,80	112,90	106,30	94,05
2ª categoria	127,15	106,50	94,40	82 —
3ª categoria	119,20	100,25	89,45	71,50

ZONA O *Provincia*: TORINO

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	174,80	169,90	150,40	—
Operaio qualificato	156,95	152,35	133,80	110,70
Manovale specializzato	148,60	138,70	109,45	86,15
Manovale comune	139,40	130,20	102,90	71,50
DONNE				
1ª categoria	131,85	110,40	104 —	92 —
2ª categoria	124,35	104,15	92,30	80,20
3ª categoria	116,60	98,05	87,45	69,90

ZONA O *Provincia*: GENOVA (1)

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	173,25	168,40	149,05	—
Operaio qualificato	155,55	151 —	132,60	109,70
Manovale specializzato	147,25	137,45	108,45	85,40
Manovale comune	138,15	129,05	101,95	70,90
DONNE				
1ª categoria	130,70	109,40	103,05	91,20
2ª categoria	123,25	103,20	91,50	79,45
3ª categoria	115,55	97,20	86,70	69,30

ZONA I *Provincie*: COMO FIRENZE ROMA

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	172,45	167,65	148,40	—
Operaio qualificato	154,85	150,30	132 —	109,20
Manovale specializzato	146,60	136,85	107,95	85 —
Manovale comune	137,50	128,45	101,50	70,55
DONNE				
1ª categoria	130,10	108,90	102,60	90,75
2ª categoria	122,70	102,75	91,05	79,10
3ª categoria	115 —	96,75	86,30	68,95

(1) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia.

ZONA I *Provincia*: VARESE *situazione extra*

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	174,35	169,50	150 —	—
Operaio qualificato	156,55	151,95	133,50	110,40
Manovale specializzato	148,20	138,35	109,15	85,95
Manovale comune	139,05	129,85	102,60	71,35
DONNE				
1ª categoria	131,55	110,10	103,75	91,75
2ª categoria	124,05	103,90	92,05	79,95
3ª categoria	116,30	97,80	87,25	69,75

ZONA II *Provincie*: AOSTA BOLZANO CREMONA LIVORNO MASSA CARRARA NOVARA PAVIA PISA

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	166,15	161,55	143 —	—
Operaio qualificato	149,20	144,85	127,20	105,20
Manovale specializzato	141,25	131,86	104,05	81,90
Manovale comune	132,50	123,75	97,80	68 —
DONNE				
1ª categoria	125,35	104,95	98,85	87,45
2ª categoria	118,20	99 —	87,75	76,20
3ª categoria	110,80	93,20	83,15	66,45

ZONA II *situazione extra*: CREMA

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	176,95	172 —	152,25	—
Operaio qualificato	158,90	154,25	135,50	112,05
Manovale specializzato	150,45	140,40	110,80	87,20
Manovale comune	141,10	131,80	104,15	72,40
DONNE				
1ª categoria	133,50	111,75	105,30	93,15
2ª categoria	125,90	105,45	93,45	81,20
3ª categoria	118,05	99,30	88,55	70,80

ZONA II *Provincia*: SONDRIO *situazione extra*

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	171,40	166,60	147,45	—
Operaio qualificato	153,90	149,40	131,20	108,50
Manovale specializzato	145,70	136 —	107,30	84,45
Manovale comune	136,65	127,65	100,85	70,10
DONNE				
1ª categoria	129,30	108,25	101,95	90,20
2ª categoria	121,90	102,10	90,50	78,60
3ª categoria	114,30	96,15	85,75	68,55

ZONA II *Provincia*: TRIESTE *situazione extra*

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	167,45	162,75	144,05	—
Operaio qualificato	150,35	145,95	128,20	106 —
Manovale specializzato	142,35	132,85	104,80	82,50
Manovale comune	133,50	124,70	98,55	68,50
DONNE				
1ª categoria	126,30	105,75	99,60	88,15
2ª categoria	119,10	99,75	88,40	76,80
3ª categoria	111,65	93,90	83,75	66,95

ZONA II VERBANIA *situazione extra*

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	169,05	164,35	145,45	—
Operaio qualificato	151,80	147,35	129,40	107,05
Manovale specializzato	143,70	134,15	105,85	83,30
Manovale comune	134,80	125,90	99,50	69,15
DONNE				
1ª categoria	127,55	106,75	100,55	89 —
2ª categoria	120,25	100,70	89,25	77,55
3ª categoria	112,75	94,80	84,55	67,60

ZONA III *Provincie*: BERGAMO BRESCIA GORIZIA IMPERIA SAVONA TRENTO VENEZIA VERCELLI

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	163,05	158,50	140,30	—
Operaio qualificato	146,40	142,10	124,80	103,25
Manovale specializzato	138,60	129,35	102,05	80,35
Manovale comune	130 —	121,45	95,95	66,70
DONNE				
1ª categoria	123 —	103 —	97 —	85,80
2ª categoria	115,95	97,10	86,05	74,75
3ª categoria	108,70	91,45	81,55	65,15

ZONA III BIELLA *situazione extra*

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	174,40	169,55	150,05	—
Operaio qualificato	156,60	152 —	133,50	110,45
Manovale specializzato	148,25	138,40	109,20	85,95
Manovale comune	139,10	129,90	102,65	71,35
DONNE				
1ª categoria	131,55	110,15	103,75	91,80
2ª categoria	124,10	103,90	92,10	80 —
3ª categoria	116,35	97,85	87,25	69,75

ZONA IV *Provincie*: LA SPEZIA MANTOVA PADOVA RAVENNA VERONA - VICENZA

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	160,65	156,20	138,25	—
Operaio qualificato	143,95	139,75	122,75	101,55
Manovale specializzato	136,20	127,10	100,30	78,95
Manovale comune	127,50	119,10	94,10	65,45
DONNE				
1ª categoria	120,95	101,25	95,40	84,40
2ª categoria	113,95	95,40	84,55	73,45
3ª categoria	106,60	89,65	79,95	63,90

ZONA V *Provincie*: ALESSANDRIA BELLUNO BOLOGNA MODENA NAPOLI PARMA PIACENZA REGGIO EMILIA

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	157,20	152,80	135,25	—
Operaio qualificato	140,35	136,25	119,65	98,95
Manovale specializzato	132,45	123,60	97,55	76,80
Manovale comune	123,75	115,60	91,35	63,50
DONNE				
1ª categoria	117,90	98,70	93,—	82,25
2ª categoria	110,80	92,80	82,20	71,40
3ª categoria	103,45	87 —	77,60	62 —

ZONA VI *Provincie*: FORLI' GROSSETO LUCCA PISTOIA UDINE

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	155,60	151,25	133,90	—
Operaio qualificato	138,95	134,85	118.45	97,95
Manovale specializzato	131,10	122,35	96,55	76 —
Manovale comune	122,50	114,45	90,40	62,85
DONNE				
1ª categoria	116,70	97,75	92,05	81,45
2ª categoria	109,65	91,85	81,40	70,70
3ª categoria	102,40	86,15	76,80	61,40

ZONA VII *Provincie*: ANCONA ASTI CUNEO FERRARA PALERMO ROVIGO - SIENA TREVISO

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	152,05	147,80	130,85	—
Operaio qualificato	135,75	131,75	115,70	95,70
Manovale specializzato	128 —	119,45	94,25	74,20
Manovale comune	119,25	111,40	88,05	61,20
DONNE				
1ª categoria	114,05	95,45	89,95	79,55
2ª categoria	107,05	89,65	79,45	69 —
3ª categoria	99,70	83,85	74,75	59,75

ZONA VIII *Provincie*: AREZZO BARI PERUGIA PESCARA SALERNO - TARANTO - TERNI

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	148,90	144,75	128,10	—
Operaio qualificato	132,90	129 —	113,30	93,70
Manovale specializzato	125,30	116,95	92,25	72,65
Manovale comune	116,75	109,05	86,20	59,90
DONNE				
1ª categoria	111,65	93,45	88,05	77,90
2ª categoria	104,80	87,75	77,75	67,55
3ª categoria	97,60	82,05	73,20	58,50

ZONA VIII VALDARNO *situazione extra*

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	154,05	149,75	132.55	—
Operaio qualificato	137,50	133,45	117,20	96,95
Manovale specializzato	129,75	121,10	95,55	75,20
Manovale comune	120,80	112,85	89,15	62 —
DONNE				
1ª categoria	115,50	96,70	91,10	80,60
2ª categoria	108,50	90,90	80,55	69,95
3ª categoria	101 —	84,90	75,75	60,50

ZONA IX *Provincie*: CAGLIARI CATANIA FROSINONE LECCE MESSINA PESARO RIETI VITERBO

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	143,55	139,50	123,50	—
Operaio qualificato	126,85	123,10	108,15	89,45
Manovale specializzato	119,50	111,55	88 —	69,50
Manovale comune	111,25	103,95	82,10	57,10
DONNE				
1ª categoria	106,55	89,20	84,05	74,35
2ª categoria	99,95	83,70	74,15	64,40
3ª categoria	92,95	78,15	69,70	55,70

ZONA IX *Provincia*: ASCOLI PICENO *situazione extra*

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	144,65	140,60	124,45	—
Operaio qualificato	127,80	124,05	108,95	90,15
Manovale specializzato	120,40	112,40	88,70	69,80
Manovale comune	112,10	104,70	82,75	57,55
DONNE				
1ª categoria	107,40	89,90	84,70	74,90
2ª categoria	100,70	84,35	74,75	64,90
3ª categoria	93,70	78,75	70,25	56,15

ZONA X *Provincie*: AVELLINO BENEVENTO CAMPOBASSO CASERTA CATANZARO CHIETI COSENZA FOGGIA L'AQUILA MACERATA NUORO SASSARI TERAMO

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	138,80	134,90	119,40	—
Operaio qualificato	122,80	119,20	104,70	86,60
Manovale specializzato	115,30	107,65	84,90	66,85
Manovale comune	106,75	99,70	78,80	54,80
DONNE				
1ª categoria	103,15	86,35	81,35	72 —
2ª categoria	96,40	80,75	71,55	62,15
3ª categoria	89,20	75 —	66,90	53,45

ZONA XI *Provincie*: AGRIGENTO BRINDISI LATINA MATERA POTENZA RAGUSA SIRACUSA - TRAPANI

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	133,90	130,20	115,25	—
Operaio qualificato	118,45	115 —	101 —	83,55
Manovale specializzato	111,25	103,85	81,95	64,50
Manovale comune	103 —	96,20	76,05	52,85
DONNE				
1ª categoria	99,55	83,35	78,50	69,45
2ª categoria	93 —	77,90	69 —	59,95
3ª categoria	86,55	72,35	64,50	51,55

ZONA XII *Provincie*: CALTANISSETTA ENNA REGGIO CALABRIA

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	126,75	123,25	109,10	—
Operaio qualificato	112,15	108,85	95,60	79,10
Manovale specializzato	105,30	98,30	77,55	61,05
Manovale comune	97,50	91,10	71,95	50,05
DONNE				
1ª categoria	94,20	78,90	74,30	65,75
2ª categoria	88,05	73,70	65,30	56,70
3ª categoria	81,40	68,45	61,05	48,75

Visti l'accordo e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 304.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti da imprese produttrici di fisarmoniche, loro parti staccate, voci per fisarmoniche ed armoniche, nonchè armonichette a bocca.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il D. P. R. 2 ottobre 1960, n. 1425, recante norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti da imprese produttrici di fisarmoniche, loro parti staccate, voci per fisarmoniche ed armoniche, armonichette a bocca:

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 23 giugno 1960, e relative tabelle, per gli operai dipendenti dalle aziende produttrici di fisarmoniche, loro parti staccate, voci per fisarmoniche e armoniche, nonchè armonichette a bocca, stipulato tra la Federazione Nazionale Fabbricanti ed Esportatori Italiani di Fisarmoniche, con la assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e l'Unione Italiana Lavoratori Fisarmoniche, con l'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro, la Federazione Impiegati Operai Metallurgici, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni ed Affini, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori; e, in pari data, tra la Federazione Nazionale Fabbricanti ed Esportatori Italiani di Fisarmoniche, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Nazionale Lavoratori Legno, Sughero, Artistiche e Varie, con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori,

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, numero 137 del 31 dicembre 1960, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 23 giugno 1960, relativo agli operai dipendenti dalle aziende produttrici di fisarmoniche, loro parti staccate, voci per fisarmoniche ed armoniche, nonchè armonichette a bocca, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti dalle imprese produttrici di fisarmoniche, loro parti staccate, voci per fisarmoniche ed armoniche, nonchè armonichette a bocca.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 7 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 146, foglio n. 32. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 23 GIUGNO 1960 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE PRODUTTRICI DI FISARMONICHE, LORO PARTI STACCATE, VOCI PER FISARMONICHE ED ARMONICHE, NONCHÈ ARMONICHETTE A BOCCA

Addì, 23 giugno 1960, in Roma, presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale,

tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE TRA FABBRICANTI ED ESPORTATORI ITALIANI DI FISARMONICHE, FEDERFISA, rappresentata dal proprio Presidente *Danilo* on. prof. avv. *De Cocci* e dal Vice Presidente comm. *Alfredo Frontalini,* con l'intervento di una Delegazione industriale nelle persone dei signori *Aldo Bugari, Ido Busilacchio, Muzio Cagnoni,* dott. *Renzo Gariboldi, Erideo Marinucci, Silvio Marotta, Getullio Moreschi, Lelio Picchietti, Gino Polverini, Paolo Settimio Soprani,* rag. *Riccardo Strologo, Emilio Zuppante,* assistiti dal prof. dottore *Leonardo Volpini,* Direttore della FEDERFISA e dai signori cav. uff. *Dino Colucci* e cav. dott. *Vincenzo Valentino,*

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELLA INDUSTRIA ITALIANA rappresentata dal dott. *Torquato Bardoscia,*

e

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI FISARMONICHE U.I.L.F.I.S.A.R. rappresentata dal Segretario Nazionale dottor *Vittorio Gentili* e da una Delegazione composta dai signori *Pierino Galassi, Carmelo Calì, Mario Coletta,* assistita dall'Unione Italiana del Lavoro rappresentata dai Segretari dott. *Italo Viglianesi, Raffaele Vanni* e dott. *Tullio Repetto* e *Sergio Cesare* del Servizio Sindacale:

la FEDERAZIONE IMPIEGATI OPERAI METALLURGICI F. I. O.M. rappresentata dal Segretario Nazionale sig. *Elio Pastorino* e da una Delegazione composta dai signori *Emidio Massi, Elio Fabretti, Giulio Guercio, Armando Matteucci, Paolo Guerrini, Aldo Biondi,* e assistita dalla Confederazione Generale Italiana del Lavoro rappresentata dal sig. *Remo Savio*:

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI ED AFFINI (FILCA) rappresentata dal Segretario Generale sig. *Stelvio Ravizza* e da una Delegazione composta dai sigg. *Oscar Marini Diomedi, Stacchio Genovino, Luigi Pietripaoli, Franco Bentivogli, Aldo Ascani, Arnoldo Sirno, Eleuterio Negri, Gino Casoli,* con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) nelle persone del Segretario Sindacale dott. *Paolo Cavezzali* e del sig. *Luigi Anniballi* dell'Ufficio Sindacale Confederale;

Addì 23 giugno 1960

tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE TRA FABBRICANTI ED ESPORTATORI ITALIANI DI FISARMONICHE (FEDERFISA) rappresentata dal proprio Presidente on. prof. avv. *Danilo De Cocci* e dal Vice Presidente comm. *Alfredo Frontalini* con l'intervento di una Delegazione Industriale nelle persone dei signori *Aldo Bugari, Ido Busilacchio, Muzio Cagnoni,* dott. *Renzo Gariboldi, Erideo Marinucci, Silvio Marotta, Getullio Moreschi, Lelio Picchietti, Gino Polverini, Paolo Settimio Soprani,* rag. *Riccardo Strologo, Emilio Zuppante,* assistiti dal dottor prof. *Leonardo Volpini,* Direttore della FEDERFISA e dai signori cav. uff. *Dino Colucci* e cav. dott. *Vincenzo Valentino,* con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana rappresentata dal dott. *Torquato Bardoscia,*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI LEGNO, SUGHERO, ARTISTICHE E VARIE (CISNAL), rappresentata dal suo Segretario signor *Italico Utimperghe* assistito dai signori *Corpoduro Nazzareno, D'Angelo Giorgio* e dal Segretario dell'Unione Provinciale CISNAL di Ancona *Alfredo Gizzi,* con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori (CISNAL) rappresentata dal Segretario Confederale *Verledo Guidi,* Dirigente il Servizio Sindacale:

è stato stipulato il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per le aziende produttrici di: fisarmoniche, loro parti staccate, voci per fisarmoniche ed armoniche, nonchè armonichette a bocca, e per gli operai dipendenti.

Art. 1.

ASSUNZIONE

Le assunzioni degli operai verranno effettuate tramite i competenti Uffici di collocamento in conformità delle norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà allo operaio normalmente per iscritto la località alla quale è destinato, la data di decorrenza dell'assunzione, la categoria alla quale è assegnato, e la relativa paga.

Art. 2.

DONNE E MINORI

Per l'assunzione e per il lavoro delle donne e dei minori valgono le norme di legge.

Art. 3.

DOCUMENTI E RESIDENZA

Per essere ammesso al lavoro, l'operaio è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

1) libretto di lavoro;

2) tessere e libretti delle assicurazioni sociali in quanto ne sia in possesso;

3) carta di identità o documento equivalente.

E' in facoltà dell'azienda di chiedere all'operaio la presentazione del certificato penale di data non anteriore a tre mesi nonchè il certificato di lavoro relativo alle occupazioni antecedenti.

L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio è tenuto a dichiarare all'azienda la residenza ed il suo domicilio, a notificare i successivi mutamenti, e, se capo famiglia, a consegnare allo scadere del periodo di prova lo stato di famiglia, per poter beneficiare degli assegni familiari.

Art. 4.

VISITA MEDICA

L'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda.

Art. 5.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro dell'operaio è subordinata ad un periodo di prova di 6 giorni lavorativi, prorogabili di comune accordo fino a 12 giorni.

Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso nè indennità.

L'operaio che non venga confermato o che per qualsiasi motivo non intenda esserlo, lascerà senz'altro la azienda la quale dovrà corrispondergli la retribuzione per le ore di lavoro compiute; superato il periodo di prova, l'anzianità decorerrà dal primo giorno della assunzione. Saranno esenti da tale periodo di prova gli operai che precedentemente abbiano prestato servizio presso la stessa azienda con le stesse mansioni.

La retribuzione che verrà corrisposta all'operaio durante il periodo di prova, non potrà essere inferiore al minimo contrattuale previsto per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto od in cui abbia svolto le mansioni.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di infortunio sul lavoro, l'operaio sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni dall'inizio dell'assenza.

Art. 6.

QUALIFICHE

La classificazione dei lavoratori è stabilita in base alle categorie qui sotto elencate:

Operai specializzati: sono coloro che, con perizia e capacità, svolgono mansioni di particolare importanza richiedenti una specifica preparazione tecnico-pratica, hanno completa conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla loro specializzazione.

A titolo di esemplificazione vi appartengono:

Accordatori di 1ª o ripassatori;
Meccanici provetti:
Attrezzisti;
Elettricisti provetti;
Incisori;
Ebanisti provetti;
Molatori su macchine semplici;
Addetti alla lavorazione completa delle voci a mano;
Montatori di registri sulla cassa dei bassi.

Operatore alle macchine (è il macchinista che ha una conoscenza perfetta della macchina affidatagli e la mette a punto, interpreta il disegno inerente alla lavorazione, esegue a regola d'arte qualsiasi lavoro su materiale non tracciato o anche tracciato e, ove occorra, prepara, affila e salda ferri, lame e coltelli.

Al lavoratore specializzato che quale capo-squadra, capofila o capobanco sia espressamente preposto dalla azienda a sorvegliare ed a guidare l'attività esecutiva di un gruppo di operai di qualsiasi categoria e qualifica, e partecipi egli stesso direttamente all'esecuzione dei lavori è riconosciuta una maggiorazione dell'8 % sul minimo di paga base della sua categoria.

Operai qualificati: sono coloro che, in possesso di normali e specifiche capacità tecnico-pratiche acquisite con adeguato tirocinio, sanno eseguire a regola d'arte il lavoro ad essi affidato a banco od alle macchine.

A titolo di esemplificazione vi appartengono:

Accordatori di 2ª;
Manticiai di 1ª;
Placcatori;
Falegnami;
Meccanici;
Montatori di 1ª;
Intonatori di voci a provino;
Bollatori di voci;
Levigatori.

Operai comuni o manovali specializzati: sono coloro che svolgono mansioni semplici ausiliarie o complementari a mano o a macchina per cui è richiesta una generica capacità di preparazione pratica anche coadiuvando gli operai delle categorie superiori.

A titolo di esemplificazione vi appartengono:

Manticiai di 2ª
Guarnitori:
Stappatori di voci;
Montatori di 2ª;
Sgrossatori di voci.
Lucidatori.

Manovali comuni: sono coloro che in genere compiono lavori di pulizia o di trasporto di materiali o eventuali altre mansioni che non richiedano alcuna pratica.

Operaie di 1ª categoria: sono quelle che eseguono i lavori di maggior rilievo per i quali sia richiesta abilità e perizia acquisita attraverso una normale specifica preparazione pratica.

Operaie di 2ª categoria: sono quelle addette a lavori a mano o a macchina per i quali sia richiesta una generica competenza e capacità pratica.

Operaie di 3ª categoria: sono quelle che in genere compiono lavori di pulizia di trasporti leggeri o eventuali altre mansioni di carattere elementare.

Discontinui. — Le categorie degli operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia sono quelle determinate dalla legge.

I reclami riguardanti l'applicazione delle norme del presente articolo saranno presentati dai lavoratori ai capi incaricati dalla Direzione.

Nel caso in cui il reclamo non abbia avuto seguito, o sia sorta controversia non risolta direttamente tra le parti, in sede di esperimento facoltativo di conciliazione, tale controversia, sarà esaminata in prima istanza nell'ambito aziendale tra la Direzione e la Commissione Interna.

Tale tentativo dovrà esaurirsi entro il più breve tempo possibile dalla data di instaurazione della controversia.

Nel caso di mancato accordo la controversia verrà esaminata in seconda istanza dalle Organizzazioni sindacali territorialmente competenti.

Art. 7.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

L'operaio dovrà conservare in buono stato il materiale, le macchine, gli attrezzi, gli utensili, i disegni ed in genere tutto quanto viene a lui affidato.

L'azienda dovrà porre l'operaio in condizioni di poter conservare gli attrezzi e gli utensili che ha ricevuto in consegna.

L'operaio è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna, e risponderà delle perdite eventuali e dei danni arrecati agli utensili stessi che non derivino da uso e logorio e che siano a lui imputabili. Egli dovrà interessarsi di far segnare sul libretto di lavoro i ferri di sua proprietà.

Nessuna modifica potrà essere apportata dall'operaio agli oggetti a lui affidati senza l'autorizzazione della Direzione dell'azienda o di chi per essa.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'operaio prima di lasciare lo stabilimento dovrà riconsegnare tutto ciò che gli era stato affidato: qualora non lo restituisca tutto od in parte, l'azienda tratterrà l'importo corrispondente al valore degli oggetti non riconsegnati sui compensi e sulle indennità spettanti all'operaio a qualsiasi titolo.

Qualora l'operaio lavorasse con utensili di sua proprietà, l'azienda dovrà corrispondergli una indennità di consumo ferri, la cui misura verrà concordata fra le parti direttamente interessate.

L'azienda ha sempre facoltà di sostituire con propri utensili quelli di proprietà dell'operaio ed in tal caso non corrisponderà più l'indennità ferri di cui al comma precedente.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale dell'orario di lavoro è quella fissata dalla legge con un massimo di 8 ore giornaliere o di 48 settimanali, salvo le eccezioni e le deroghe previste dalle disposizioni in vigore.

Qualora al sabato venisse praticato un orario inferiore alle 8 ore, le ore così non lavorate potranno quindi essere ripartite negli altri giorni della settimana, ed in questo caso il maggior orario giornaliero, a regime normale, non costituisce recupero di ore non lavorate ai sensi dell'art. 11.

Per i lavori discontinui o di semplice attesa o custodia l'orario normale non può superare le 10 ore giornaliere o le 60 settimanali, esclusi i guardiani ed i portieri con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze di esso, (sempre che l'alloggio sia di pertinenza dell'azienda), per i quali valgono le consuetudini aziendali o le disposizioni di legge.

Gli operai non potranno rifiutarsi alla istituzione di turni di lavoro giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito. I turni saranno stabiliti con il criterio dell'avvicendamento in relazione alle esigenze tecniche dell'azienda.

Il lavoro notturno è quello compreso dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

L'inizio e la cessazione del lavoro sono regolati con apposite norme stabilite dall'azienda.

L'orario di lavoro verrà affisso all'entrata dello stabilimento.

Art. 9.

INIZIO E CESSAZIONE DEL LAVORO

L'entrata degli operai nello stabilimento sarà regolato come segue:

— il primo segnale verrà dato 15 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;

— il secondo segnale verrà dato all'ora precisa per l'inizio del lavoro; a questo segnale l'operaio dovrà essere in condizioni di iniziare la sua attività.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da 15 minuti dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare.

L'uscita è indicata da un unico segnale dato alla fine del lavoro.

Nessun operaio potrà cessare il lavoro prima del segnale del suo termine.

Art. 10.

SOSPENSIONE DI BREVE DURATA ED INTERRUZIONE DI LAVORO

Ove nella giornata si verifichino, per cause di forza maggiore, interruzioni di lavoro di qualsiasi entità, qualora la Direzione dell'azienda trattenga l'operaio a disposizione nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di lavoro.

In caso di sospensione di lavoro superiore a 15 giorni, l'operaio potrà richiedere il suo licenziamento con diritto a tutte le indennità, compresa quella relativa al preavviso.

Art. 11.

RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTE

E' consentita la facoltà di recupero, a regime normale, delle ore e dei periodi di sospensione di lavoro dovute a cause di forza maggiore, nonchè di quelli dovuti a soste concordate fra le parti, purchè il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni lavorativi seguenti al periodo in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 12.

PERMESSI DI ENTRATA ED USCITA

Durante le ore di lavoro l'operaio non potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato dalla Direzione o da chi per essa.

Gli operai licenziati o sospesi non potranno entrare nello stabilimento senza speciale permesso della Direzione.

Salvo speciale permesso della Direzione non è consentito agli operai di entrare o trattenersi nello stabilimento in ore non comprese nel loro orario di lavoro.

Il permesso di uscita dallo stabilimento deve essere richiesto dall'operaio alla Direzione od a chi per essa nella prima ora di lavoro, salvo casi eccezionali.

All'operaio che in seguito a regolare permesso lasci il lavoro entro la prima ora dall'inizio non compete alcun compenso per il tempo passato nell'azienda.

Art. 13.

CUMULO DI MANSIONI

Agli operai che sono assegnati con carattere di continuità alla esplicazione di mansioni di diverse categorie, sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza od almeno di equivalenza di tempo.

Di casi particolari fra quelli che non rientrino nei sopraindicati si terrà conto nella retribuzione.

Art. 14.

PASSAGGIO DI CATEGORIA

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti una diminuzione di salario.

All'operaio che sia destinato a svolgere mansioni di categoria superiori alla propria dovrà essere corrisposta la paga della categoria superiore per il tempo per il quale vi resta adibito.

Trascorso un periodo continuativo di 45 giorni lavorativi nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, alla categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, brevi richiami alle armi, gravidanza e puerperio nei quali casi il trattamento di cui al secondo comma spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria e sempre che tale periodo non superi la durata di 3 mesi.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la retribuzione della categoria alla quale appartiene.

Art. 15.

DONNE ADDETTE A MANSIONI MASCHILI

Qualora le donne vengano adibite a mansioni di particolare pertinenza degli uomini, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento quantitativo e qualitativo, sarà loro corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Nelle lavorazioni a cottimo la condizione sopraddetta si intenderà soddisfatta con l'applicazione di una eguale tariffa.

Per quanto riguarda il problema del trattamento salariale delle donne in rapporto a quello degli uomini, le parti si rimettono a quanto verrà stabilito dalle Confederazioni, a conclusione delle trattative in corso, con l'intesa che ove entro il 31 dicembre 1960 le trattative interconfederali non fossero giunte a conclusione, le parti si incontreranno nuovamente per esaminare la questione in sede di settore, entro il 31 gennaio 1961.

Art. 16.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni e deroghe di legge.

Il personale ammesso a non fruire del riposo settimanale in coincidenza della domenica, come ad esempio il personale addetto ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, dovrà usufruire del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Art. 17.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) le quattro festività nazionali del 2 giugno, del 25 aprile, del 1° maggio e del 4 novembre;

c) Capodanno (1° gennaio),
Epifania (6 gennaio),
S. Giuseppe (19 marzo),
Ascensione (mobile),
Corpus Domini (mobile),
S. Pietro e Paolo (29 giugno),
Assunzione (15 agosto),
Ognissanti (1° novembre),
Immacolata Concezione (8 dicembre),
Natale (25 dicembre),
S. Stefano (26 dicembre),
Lunedì di Pasqua (mobile);

d) la ricorrenza del S. Patrono della località dove ha sede lo stabilimento.

Per il trattamento economico degli operai nelle ricorrenze di cui ai punti *b*), *c*) e *d*) valgono le norme di cui alla legge 31 marzo 1954, n. 90.

Art. 18.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre il limite di cui all'art. 8, ossia oltre le 8 ore giornaliere o le 48 ore settimanali, per i lavoratori a regime normale di orario ed oltre le 10 giornaliere o le 60 ore settimanali per i lavoratori addetti a lavori discontinui, salvo le deroghe previste.

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nei giorni festivi di cui all'art. 17.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana, a norma di legge.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione normale (minimo contrattuale, più eventuale superminimo, più contingenza ed eventuale terzo elemento).

Per i cottimisti le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, saranno calcolate sul minimo di paga della categoria comprensivo dell'eventuale superminimo, maggiorato della percentuale contrattuale di cottimo, di cui all'art. 19, nonchè sull'eventuale terzo elemento e sulla contingenza:

1) lavoro straordinario diurno prime due ore	22%
ore successive	30%
2) lavoro festivo	45%
3) lavoro straordinario festivo (oltre le otto ore)	50 %
4) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	30%
5) lavoro notturno effettuato in turni avvicendati	10%
6) lavoro straordinario notturno	50%
7) lavoro straordinario notturno festivo	60%

La prestazione dei guardiani notturni non comporta la corresponsione della percentuale di maggiorazione del lavoro notturno.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Restano ferme le disposizioni di legge per il lavoro notturno delle donne e dei minori.

Art. 19.

LAVORO A COTTIMO

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo sia collettivo che individuale.

Agli operai lavoranti a cottimo saranno comunicati per iscritto — o per affissione nel reparto in cui lavorano — se si tratta di cottimi di squadra o collettivi — all'inizio del lavoro, le lavorazioni da eseguire ed il relativo compenso unitario (tariffa di cottimo), nonchè gli elementi riguardanti il cottimo stesso.

Le tariffe di cottimo (a tempo o a prezzo) devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire, nei periodi normalmente considerati, all'operaio di normale capacità ed operosità, il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 10% del minimo di paga base. Tale condizione si presume adempiuta quando il complesso degli operai lavoranti a cottimo nel medesimo reparto con la stessa tariffa nei periodi sopra indicati, abbia realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 10%, il che non esclude la revisione delle tariffe nei casi il cui detto complesso di operai venga riconosciuto di capacità ed operosità superiore alla normale.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per cause non a lui imputabili, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del suddetto minimo di cottimo.

Nel caso in cui la valutazione del lavoro richiesto all'operaio sia il risultato della misurazione dei tempi di lavorazione e sia richiesta una resa di produzione superiore a quella normale ad economia, all'operaio dovrà essere corrisposta una percentuale non inferiore a quella minima di cottimo.

Quando gli operai lavorino con tariffe già assestate il conteggio dei guadagni sarà fatto complessivamente alla fine del periodo di paga indipendentemente dai risultati di ciascuna tariffa. Agli effetti del conteggio del guadagno di cottimo saranno escluse le ore di interruzione dovute a cause non dipendenti dalla volontà dell'operaio.

Non è ammessa la compensazione tra i risultati di tariffe assestate e quelli di tariffe in corso di assestamento. Per queste ultime ove i loro risultati siano in parte eccedenti e in parte inferiori al minimo di cottimo, la eccedenza rispetto a detto minimo non potrà essere utilizzata per la integrazione prevista dal 4° comma del presente articolo.

Qualora siano intervenute modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro, le tariffe di cottimo saranno variate in proporzione alle variazioni di tempo in più o in meno che le modifiche stesse avranno determinate. Le variazioni delle tariffe dovranno in tal caso avvenire entro un periodo pari a quello previsto per lo assestamento.

A richiesta dell'operaio l'azienda metterà a disposizione dell'operaio stesso gli elementi di computo del suo guadagno di cottimo nel periodo di paga anche con riferimento ai risultati delle singole tariffe. La specificazione dei risultati delle singole tariffe potrà non essere fornita per tariffe le quali, data la contemporaneità della loro applicazione, costituiscono sostanzialmente un unico cottimo, o per tariffe applicate non contemporaneamente per le quali, data la brevità della loro durata, normalmente non si effettua la rilevazione dei tempi.

Il periodo di assestamento delle tariffe di cottimo potrà avere durata fino a 4 mesi e sarà concordato fra le parti interessate.

Durante il periodo di assestamento sarà concessa ll'operaio una integrazione del guadagno di cottimo ealizzato con le tariffe in corso di assestamento, in odo che il guadagno stesso non sia inferiore al 70% i quello medio realizzato nel trimestre precedente lla variazione della lavorazione; terminato il periodo i assestamento nessuna integrazione spetterà all'opeaio quando la nuova tariffa risponde ai requisiti sta iliti del presente articolo, salvo quanto disposto al omma 4° o per variazioni contingenti delle condiioni di esecuzione del lavoro, come ad esempio variaioni nelle caratteristiche del materiale.

I concottimisti, intesi per tali gli operai diretta ente vincolati al ritmo lavorativo di altri operai a ottimo e soggetti ad una prestazione lavorativa supeiore a quella propria del lavoro ad economia, parteciperanno ai benefici del cottimo in relazione al proprio contributo. La misura della partecipazione di cui sopra si intende riferita alle caratteristiche di ciascuna azienda.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno deve essere fatto a cottimo ultimato e all'operaio devono essere concessi, allo scadere dei singoli periodi di paga, acconti di circa il 90% del presumibile guadagno.

L'operaio cottimista che lascia il lavoro per dimissioni o licenziamento quando il cottimo è ancora in corso, ha diritto alla liquidazione dell'eventuale guadagno di cottimo spettantegli fino al momento in cui lascia il lavoro. Nel caso cui la liquidazione avvenga solo quando il cottimo sia ultimato, l'operaio avrà diritto ad un acconto sulla base della presumibile liquidazione.

Quando l'operaio passa dal lavoro a cottimo a quello ad economia nella medesima lavorazione ha diritto alla conservazione dell'utile di cottimo e sempre che rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

E' proibito all'azienda di servirsi di cottimisti che abbiano alle proprie dipendenze altri lavoratori da essi direttamente retribuiti, dovendosi intendere il rapporto di lavoro sempre intercorrente tra il lavoratore e l'azienda e la dipendenza di un lavoratore da un altro unicamente possibile agli effetti tecnici e disciplinari.

Quando si dovesse constatare una sensibile caduta del guadagno medio di cottimo, la Commissione interna potrà intervenire presso la Direzione per congiuntamente accertarne le cause.

I reclami riguardanti l'applicazione delle norme del presente articolo saranno presentati dai lavoratori ai capi incaricati dalla Direzione.

Nel caso in cui il reclamo non abbia avuto seguito, o sia sorta controversia individuale o plurima, non risolta direttamente tra le parti, in sede di esperimento facoltativo di conciliazione, tutte tali controversie, come ad esempio quelle relative:

a) alle varie ipotesi di garanzia di conseguimento del guadagno minimo di cottimo;

b) all'assestamento delle tariffe anche in caso di variazione nelle condizioni di esecuzione del lavoro;

c) al conteggio ed alla liquidazione dei cottimi;

d) al passaggio dal lavoro a cottimo a quello ad economia;

saranno esaminate in prima istanza nell'ambito aziendale tra la Direzione e la Commissione interna anche sulla base degli elementi di computo del guadagno di cottimo che la Direzione avrà messo a disposizione dell'operaio o della Commissione interna.

Tale tentativo dovrà esaurirsi entro il più breve tempo possibile dalla data di instaurazione della controversia.

Nel caso di mancato accordo la controversia verrà esaminata in seconda istanza dalle organizzazioni sindacali territorialmente competenti.

Chiarimento a verbale

Si intende per periodo di assestamento, ai sensi del comma decimo, il tempo durante il quale la tariffa abbia avuto effettiva applicazione; pertanto in caso di saltuario impiego della tariffa i singoli periodi sono cumulati al fine di stabilire la durata complessiva del periodo di assestamento. L'accordo tra le parti per la durata dell'assestamento può essere anche tacito.

Art. 20.

LAVORAZIONI NOCIVE

Ferme restando le disposizioni di legge per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, mentre si riconferma la necessità che nulla sia omesso, sia da parte delle aziende, sia da parte dei lavoratori, per eliminare o ridurre le cause che determinano condizioni di particolare nocività, si conviene che agli operai addetti alle sotto indicate lavorazioni, venga corrisposta una percentuale sui minimi di paga base proporzionata alla nocività del lavoro:

addetti a bagni galvanici 6%

addetti a lavori di spruzzatura con nitrocellulosa e poliesteri 6%

addetti a lavori con impiego di acetone e di collanti a base di cellulosa 4%

Le percentuali di cui sopra verranno corrisposte limitatamente alle ore intere durante le quali i lavoratori sono addetti ai sopra indicati lavori.

Art. 21.

PREMI DI ANZIANITÀ

Agli operai all'atto del compimento del 10° e 20° anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda, calcolato a partire dal 1° gennaio 1957, verrà corrisposto una volta tanto, un premio di anzianità nelle seguenti misure:

al compimento del 10° anno: 105 ore di retribuzione globale;

al compimento del 20° anno: 145 ore di retribuzione globale.

L'importo di detti premi è computato secondo la retribuzione in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio.

Il premio di anzianità non si cumula con altre concessioni date a titolo di anzianità che fossero già erogate dalle aziende.

Art. 22.

GUARDIANI O CUSTODI NOTTURNI PERMANENTI

Precisato che per guardiano o custode notturno permanente si intende colui che viene addetto in modo continuativo al servizio di guardianaggio o di custodia nello stabilimento, viene riconosciuta per tale lavoratore la maggiorazione del tre per cento sulla retribuzione globale del manovale specializzato (guardiano o custode).

Art. 23.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA PAGA

Il pagamento delle retribuzioni (v. tabelle allegate) verrà effettuato a settimana o quattordicina, o a quindicina o a mese.

Quando la retribuzione viene effettuata a mese, la azienda concederà, su richiesta dell'operaio, acconti quindicinali fino al 90% della retribuzione maturata.

Il pagamento della retribuzione avverrà individualmente mediante busta o prospetto paga o documento equipollente, in cui dovranno essere distintamente specificate tutte le singole voci che la compongono e le eventuali ritenute nonchè il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce.

In caso di contestazioni su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio, da parte dell'operaio stesso, della quietanza della somma ricevuta.

Nel caso in cui l'azienda ritardi oltre i 30 giorni il pagamento della retribuzione dovuta all'operaio, l'operaio stesso potrà chiedere di risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'intero trattamento di liquidazione come se fosse licenziato, compresa l'indennità di mancato preavviso.

Art. 24.

RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento; l'operaio che non vi provveda perde ogni diritto di reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli eventuali errori di calcolo dovranno essere contestati dall'operaio entro e non oltre il terzo giorno da quello della corresponsione della retribuzione affinchè il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al conguaglio delle eventuali differenze.

I reclami per gli eventuali errori concernenti gli elementi che compongono la retribuzione dovranno essere resi noti dall'operaio alla Direzione dell'azienda al più presto possibile.

Art. 25.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Agli operai che per ragioni di lavoro vengano trasferiti da zona non malarica in zona riconosciuta malarica compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle Organizzazioni territoriali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute e dichiarate tali dalle competenti autorità sanitarie a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 26.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO

L'assenza per la malattia od infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio alla Direzione della azienda entro il secondo giorno dall'assenza, salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

Alla comunicazione dovrà seguire, da parte dello operaio, l'invio del certificato medico.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'operaio da un medico di sua fiducia.

In caso di malattia l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

1) sei mesi, per anzianità di servizio fino a 8 anni compiuti;

2) otto mesi, per anzianità di servizio oltre gli 8 anni.

Superato il termine massimo sopra indicato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro, corrispondendo all'operaio la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento.

Analogamente, nel caso in cui per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, l'operaio non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta dell'operaio, con la corresponsione del trattamento di cui al comma precedente, e cioè l'intera indennità di licenziamento.

L'operaio che, entro tre giorni dal termine del periodo di malattia, non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

In caso di infortunio sul lavoro l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo uguale a quello fissato al quarto capoverso del presente articolo.

L'operaio infortunato che entro tre giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Per il trattamento di malattia e di infortunio valgono le norme di legge e contrattuali vigenti in materia.

Art. 27.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale stipulato in materia in data 31 maggio 1941

Gli operai di ambo i sessi hanno diritto in caso di matrimonio ad un periodo di congedo della durata di otto giorni consecutivi.

L'ammontare della retribuzione per congedo matrimoniale sarà di 64 ore di retribuzione globale.

Il congedo matrimoniale di cui sopra non potrà essere computato sul periodo delle ferie annuali nè potrà essere considerato in tutto o in parte come periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata, salvo casi eccezionali, dall'operaio con un preavviso di almeno 6 giorni.

La celebrazione del matrimonio, dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. 28.

TRATTAMENTO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Il trattamento di gravidanza e puerperio è disciplinato dalla legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

Art. 29.

TRASFERTE

All'operaio comandato a prestare la sua opera fuori del luogo ove normalmente svolge la sua attività compete:

1) il rimborso delle spese di trasporto effettivamente sostenute per recarsi sul luogo del lavoro;

2) il rimborso delle spese che si rendano necessarie di vitto ed alloggio nei limiti della normalità ed in base a nota documentata, salvo accordo forfettario tra la ditta e l'operaio, oppure una indennità sostitutiva da stabilirsi dalle competenti organizzazioni territoriali, riferita al tempo in cui la trasferta si effettua;

3) un'indennità pari al 50% della retribuzione oraria normale (paga base più contingenza più eventuale terzo elemento) per le ore di viaggio effettivamente compiute dall'operaio per recarsi sul luogo del lavoro, detratto il tempo che sarebbe stato necessario per accedere allo stabilimento: analogo trattamento sarà riservato all'operaio per il tempo impiegato nel viaggio di ritorno alla sua abitazione.

L'indennità di cui sopra non compete agli operai comandati a prestare la loro opera fuori dello stabilimento, ma entro i confini territoriali del comune in cui ha sede lo stabilimento stesso o comunque entro il raggio di cinque chilometri dallo stabilimento medesimo.

Sono del pari esclusi dalla corresponsione dell'indennità predetta gli operai che normalmente o in lunghi periodi dell'anno sono adibiti a compiere la loro opera fuori dello stabilimento.

Per i viaggi di lunga durata che comportino un tempo superiore alla durata dell'orario normale del lavoro all'operaio compete solamente la retribuzione che avrebbe percepito se avesse lavorato in azienda, oltre, naturalmente, al rimborso delle spese di cui ai punti 1) e 2).

Resta peraltro stabilito che ove la durata del viaggio non consenta all'operaio di poter effettuare le ore di lavoro che avrebbe compiuto in azienda, all'operaio stesso spetta la retribuzione per queste ore non lavorate. In tal caso non si farà luogo alla corresponsione dell'indennità di cui al punto 3) per un tempo pari a quello così indennizzato.

Il datore di lavoro stabilirà, caso per caso, l'orario e l'itinerario che l'operaio dovrà osservare nei viaggi e stabilirà il mezzo di trasporto di cui l'operaio dovrà servirsi.

L'operaio in trasferta dovrà rifiutarsi di lavorare in ore straordinarie, notturne e festive eventualmente richieste dal cliente, se non sia esplicitamente autorizzato per iscritto dal proprio datore di lavoro.

Quando la permanenza in trasferta dell'operaio avrà durata superiore a 3 mesi, l'operaio, trascorsi i tre mesi, potrà richiedere un permesso di 3 giorni con il solo rimborso delle relative spese di trasporto. Il periodo di godimento del permesso sarà stabilito in relazione con le esigenze del lavoro.

Nel caso di gravi e riconosciute necessità familiari la ditta dovrà, su richiesta dell'operaio in trasferta, concedere all'operaio stesso un permesso col solo rimborso delle spese occorrenti per il trasporto con mezzi ordinari.

Art. 30.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine del datore di lavoro in località diversa dalla normale, e sempre che ciò comporti la necessità per l'operaio stesso di trasferire anche il proprio domicilio, sarà dovuto il rimborso delle spese da lui sostenute per sè e la sua famiglia, compreso quindi il rimborso delle eventuali spese sostenute per l'anticipata risoluzione di regolare contratto di affitto, o una speciale indennità da concordarsi tra le parti caso per caso. L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, a tutte le relative indennità.

Art. 31.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

1) In caso di chiamata alle armi dell'operaio per adempimento degli obblighi di leva si fa riferimento alle disposizioni di cui al decreto legge 13 settembre 1946, n. 303, a norma delle quali il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo del servizio militare e l'operaio stesso ha diritto alla conservazione del posto.

2) Detto periodo sarà considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'indennità di licenziamento, sempre che il lavoratore non si dimetta prima dello scadere di un anno dalla ripresa del servizio.

3) L'operaio è tenuto a presentarsi alla Direzione dello stabilimento entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare, in difetto l'operaio sarà considerato dimissionario.

4) Per il richiamo alle armi si fa riferimento alle norme di cui alla legge 3 maggio 1955, n. 370.

Art. 32.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI

Per gli operai chiamati a ricoprire cariche direttive di Segretari provinciali, regionali o nazionali nelle Organizzazioni dei lavoratori i quali ne facciano espressa richiesta alla Direzione dell'azienda, il rapporto di lavoro verrà sospeso fino ad un massimo di 2 anni, con la sola conservazione del posto, senza, peraltro, che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale.

Art. 33.

FERIE

L'operaio ha diritto per ogni anno di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, ad un periodo di ferie, compensato con la retribuzione globale di fatto, pari a:

— giorni 12 lavorativi (ore 96): dal 1° al 5° anno compiuto di anzianità;

— giorni 14 lavorativi (ore 112): oltre il 5° e sino all'11° anno compiuto di anzianità;

— giorni 16 lavorativi (ore 128): oltre l'11° anno e sino al 15° anno compiuto di anzianità.

— giorni 17 lavorativi (ore 136): oltre il 15° anno compiuto di anzianità.

Il periodo feriale deve avere normalmente un carattere continuativo, salvo diverso accordo tra le parti interessate.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, contemporaneamente per stabilimento, per reparto, per scaglioni o individualmente.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, spetterà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

In caso di licenziamento o di dimissioni spetteranno all'operaio, anche se nel primo anno di anzianità e senza aver maturato il diritto alle ferie intere, tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Per l'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni spetterà all'operaio medesimo il godimento di 1/12 delle ferie stesse.

Le festività di cui ai punti *b*), *c*) e *d*) dell'art. 17 cadenti nel corso delle ferie danno luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento, d'accordo fra le parti, potrà essere sostituito dal relativo trattamento economico per mancato godimento del giorno feriale.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Non è ammessa la rinuncia alle ferie, salvo le deroghe previste al secondo comma dell'art. 12 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, in base alle quali, perdurando la situazione prevista da detto accordo, è consentita la possibilità di suddividere in due periodi dell'anno il godimento delle ferie, ovvero di sostituirne il godimento, fino alla metà, corrispondendo una giornata di retribuzione, calcolata nella misura sopraindicata per ogni giorno di ferie non godute.

Art. 34.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza del S. Natale gli operai considerati in servizio avranno diritto alla corresponsione della gratifica natalizia di cui all'accordo interconfederale vigente nella misura annua di 200 ore della retribuzione globale di fatto. Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi di detta gratifica natalizia per quanti sono i mesi interi di servizio prestati presso l'azienda. Per l'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni sarà corrisposto un dodicesimo della gratifica stessa.

I periodi di assenza per malattia e infortunio, gravidanza e puerperio, nei limiti della conservazione del posto previsti dal presente contratto, nonchè i periodi di assenza per regolari permessi che non superino nel complesso il periodo di un mese nell'anno saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 35.

MENSE

L'indennità sostitutiva della mensa da corrispondersi dove non esistono mense aziendali è fissata in L. 25 per ogni giornata di presenza, ferme restando le eventuali situazioni di fatto più favorevoli.

Art. 36.

DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio, nell'ambito del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di cordialità con i compagni di lavoro, e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori improntoranno i rapporti col dipendente a sensi di comprensione.

Art. 37.

VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

L'operaio non può rifiutarsi alle visite di inventario e di controllo personale che venissero effettuate per ordine della Direzione dell'Azienda.

Art. 38.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate.

Per le assenze non giustificate, l'operaio può essere punito ai sensi dell'art. 42 (multe e sospensioni) del presente contratto.

Le giustificazioni devono essere presentate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

Sarà considerato dimissionario l'operaio che senza giustificato motivo sia assente per quattro giorni consecutivi o per quattro volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi.

L'assenza, ancorchè giustificata e autorizzata, non dà luogo a decorrenza di retribuzione.

Art. 39.

REGOLAMENTO INTERNO DI AZIENDA

Il regolamento interno di azienda non dovrà contenere norme in contrasto con quelle previste dal presente contratto, dovrà essere preventivamente esaminato con la Commissione Interna, ai sensi dell'art. 2 dell'accordo interconfederale 8 maggio 1953 e sarà portato a conoscenza degli operai mediante affissione permanente nell'albo aziendale.

Art. 40.

DIVIETI

Nei reparti e durante le ore di lavoro, sono vietate le collette, le raccolte di firme, le vendite di biglietti, di oggetti e simili.

E' proibito fumare nell'interno dello stabilimento ed introdurre nell'azienda bevande alcooliche senza il permesso della Direzione.

E' proibito all'operaio di prestare l'opera propria presso altra azienda che non sia quella ove è occupato.

E' altresì proibito all'operaio di produrre fuori dello stabilimento, per conto proprio e per conto di terzi, articoli analoghi a quelli prodotti dalle aziende tenute all'applicazione del presente contratto.

Art. 41.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione dell'operaio al presente contratto potrà essere punita a seconda della gravità delle mancanze:

a) con richiamo verbale o scritto;

b) con la multa fino all'importo di tre ore di retribuzione, ivi compresa la contingenza;

c) con la sospensione dal lavoro e della retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;

d) con il licenziamento ai sensi dell'art. 43.

Art. 42.

MULTE E SOSPENSIONI

La Direzione potrà infliggere la multa o la sospensione di cui alle lettere *b*) e *c*) dell'articolo precedente all'operaio che:

a) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) non si presenti al lavoro come previsto all'articolo 38 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o che lo esegua con negligenza o con voluta lentezza;

d) per disattenzione procuri guasti o sperperi non gravi di materiale dell'azienda o di lavorazione, o non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti del macchinario o delle eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;

e) introduca bevande alcooliche nell'azienda senza regolare permesso del datore di lavoro o di chi per esso;

f) arrechi offese ai compagni di lavoro;

g) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;

h) sia trovato addormentato;

i) trasgredisca in qualsiasi altro modo l'osservanza del presente contratto o del regolamento interno o commetta qualsiasi atto che comporti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale e puntuale andamento del lavoro ed alla sicurezza della azienda.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo o per recidiva in talune delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni di assistenza e previdenza di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'Istituto Nazionale Assicurazione contro le Malattie.

Art. 43.

LICENZIAMENTO PER MANCANZA

A) *Licenziamento senza preavviso e con indennità di anzianità in caso di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 42 (multe e sospensioni) non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto *c*) della seguente lettera B);

b) gravi guasti provocati per negligenza al materiale della azienda;

c) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;

d) costruzione entro lo stabilimento di oggetti per uso proprio;

e) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 42 (multe e sospensioni) quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo.

B) *Licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro azioni che costituiscano delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) insubordinazione verso i superiori;

b) furto nello stabilimento;

c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili e di altri oggetti o documenti dello stabilimento.

d) danneggiamento volontario al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;

e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

f) inosservanza al divieto di fumare nei reparti ove è espressamente proibito;

g) rissa nei reparti di lavorazione;

h) infrazioni alle norme di cui agli ultimi due comma dell'art. 40 (divieti).

Art. 44.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova, attuato non ai sensi dell'art. 43 (licenziamento per mancanze) o le sue dimissioni potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

— sei giorni lavorativi (48 ore) per anzianità di servizio sino ad 8 anni compiuti;

— otto giorni lavorativi (64 ore) per anzianità di servizio oltre gli 8 anni compiuti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza del predetto termine, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della normale retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'operaio un importo corrispondente alla normale retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato o non compiuto.

L'azienda può esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendo la normale retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso. Il periodo di preavviso non può essere considerato come ferie.

Art. 45.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda per licenziamento non ai sensi del comma *b*) dell'art. 43, all'operaio che abbia raggiunto un anno di anzianità ininterrotta di servizio presso la stessa azienda è dovuta una indennità di licenziamento da calcolarsi secondo quanto disposto dagli artt. 2120 e 2121 cod. civ., in base alle seguenti norme:

1) Per l'anzianità di servizio maturata sino al 31 dicembre 1949 una indennità pari a due giornate allo anno per ogni anno di anzianità.

2) Per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1950:

a) n. 5 giorni di retribuzione per ciascuno dei primi 3 anni compiuti;

b) n. 7 giorni di retribuzione per ciascuno degli anni oltre il 3° e fino al 5° anno compiuto;

c) n. 8 giorni di retribuzione per ciascuno degli anni oltre il 5° e fino al 12° anno compiuto.

d) n. 11 giorni di retribuzione per ciascuno degli anni oltre il 12° e fino al 18° anno compiuto;

e) n. 14 giorni di retribuzione per ciascuno dei successivi anni oltre il 18° anno compiuto.

Per il riconoscimento di tali misure si terrà conto anche dell'anzianità di servizio maturata precedentemente al 1° gennaio 1950.

Trascorso il primo anno di anzianità di servizio le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi, trascurando le frazioni di mese.

Le indennità di cui sopra saranno conteggiate in base alla retribuzione di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Agli effetti del presente articolo per retribuzione di fatto percepita dall'operaio si intende il complesso della paga più l'indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento.

Inoltre per gli operai retribuiti normalmente a cottimo si prenderà per base del computo, oltre gli elementi previsti nel comma precedente, anche la media del guadagno di cottimo realizzato nelle ultime 4 settimane (o due quindicine) restando comunque assicurato all'operaio di cui sopra ai fini del presente articolo, l'applicazione del minimo contrattuale del cottimo di cui all'art. 19.

Ai fini del calcolo dell'indennità di anzianità si terrà conto della gratifica natalizia maggiorando la indennità di cui sopra della percentuale dell'8%.

Art. 46.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'operaio dimissionario, a seconda dell'anzianità di servizio maturata ininterrottamente presso la stessa azienda, competerà una indennità di dimissioni ragguagliata alle sottoindicate percentuali delle indennità di anzianità previste e da calcolarsi in base a quanto stabilito dall'art. 45 del presente contratto:

a) 50% dopo il secondo anno compiuto di anzianità di servizio e sino al 5° anno compiuto;

b) 75% dopo il 5° anno compiuto di anzianità di servizio e sino al 10° anno compiuto.

c) 100% dopo il 10° anno compiuto di anzianità.

Il 100% delle indennità di anzianità in caso di dimissioni è anche dovuto all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, ovvero 55° anno di età se donna, nonchè agli operai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale ai sensi dell'art. 26, ed alle operaie dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Il periodo di apprendistato entrerà nel computo dell'anzianità agli effetti del trattamento previsto dal presente articolo, solo quando sia trascorso un anno dalla ultimazione del periodo stesso.

Art. 47

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio le indennità di cui agli artt. 44 e 45 (preavviso e licenziamento) saranno corrisposte giusta le disposizioni previste dall'articolo 2122 Codice civile.

Art. 48.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Cessato il rapporto di lavoro, l'Azienda consegnerà all'operaio, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, la tessera di assicurazione, ed ogni altro documento di pertinenza dell'interessato, sempre che non ne sia impedita da ragioni indipendenti dalla sua volontà: in tal caso, ferme restando le disposizioni di legge, il datore di lavoro dovrà rilasciare all'operaio una dichiarazione scritta che serva di giustificazione all'operaio stesso per richiedere i documenti necessari per contrarre un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 49.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni Interne e dei delegati di Impresa, si richiama la vigente disciplina interconfederale.

Art. 50.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di accordo diretto fra le parti interessate per eventuali reclami nella applicazione del presente contratto, le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero circa l'applicazione del contratto stesso, qualora non venissero conciliate con la Direzione dell'azienda tramite la Commissione interna, verranno sottoposte all'esame delle competenti Organizzazioni degli Industriali e dei lavoratori, ferma restando in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive sull'interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti Organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 51.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

La cessione, trapasso o trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva, nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'azienda, l'operaio conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso ed alla indennità di anzianità, nonchè alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 52.

APPRENDISTATO

La materia di cui al presente articolo formerà oggetto di separata regolamentazione da definirsi entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

Art. 53.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le parti riconoscono la necessità di dare impulso alla istruzione professionale come mezzo essenziale per affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare ed aumentare il loro rendimento nella produzione.

Le parti allo scopo di concretizzare le premesse di cui sopra demandano alle competenti Organizzazioni territoriali l'esame e l'eventuale possibilità di regolamentazione di quanto necessario alla pratica attuazione della istruzione professionale.

Art. 54.

LAVORO A DOMICILIO

Ferme restando le norme di cui alla legge 13 marzo 1958 n. 264 sulla « Tutela del lavoro a domicilio » ed al Regolamento di esecuzione approvato con decreto del Presidente della Repubblica 16 dicembre 1959 numero 1289 si conviene quanto segue:

A) *Retribuzione.*

Il trattamento economico dei lavoranti a domicilio si concreterà in una tariffa di cottimo pieno — da determinarsi dalle Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera — sulla base di tutti gli elementi retributivi vigenti per gli operai interni.

B) *Maggiorazione della retribuzione*

a) ad ogni periodo di paga oppure in coincidenza con le ferie o con la festività natalizia sarà corrisposta al lavorante a domicilio — a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali e delle festività nazionali ed infrasettimanali — una maggiorazione del 20% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavorante a domiclio nel corso del periodo considerato;

b) al lavorante a domicilio che venga licenziato per motivi non disciplinari e che presti stabilmente la sua opera ad un solo datore di lavoro sarà corrisposta allo atto del licenziamento, una indennità sostitutiva della indennità di licenziamento e del preavviso nella misura del 2 % dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.

C) *Lavoro notturno e festivo.*

Il lavoro consegnato al lavorante a domicilio la sera della vigilia di una festività e da consegnarsi la mattina seguente alla festività stessa, nonchè il lavoro consegnato la sera e da riconsegnarsi la mattina successiva e che impegni l'attività lavorativa del lavorante a domicilio anche nelle ore comprese tra le 22 e le 6 o in giorno festivo, sarà retribuito limitatamente alle ore per cui si rende indispensabile una prestazione in periodo notturno o festivo con le corrispondenti maggiorazioni previste per i lavoranti interni.

D) *Pagamento della retribuzione.*

Il pagamento della retribuzione sarà effettuato all'atto della riconsegna del lavoro o secondo le consuetudini in vigore presso le singole aziende e non contrastanti con le norme del contratto per gli operai interni.

Art. 55.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Le aziende manterranno i locali di lavoro in condizioni di salubrità ed in modo da salvaguardare l'incolumità dei lavoratori, curando l'igiene, l'areazione, l'illuminazione, la pulizia e, ove possibile, il riscaldamento dei locali stessi, e ciò nei termini di legge; così come, nei casi previsti dalla legge, saranno messi a disposizione degli operai i mezzi protettivi come: occhiali, maschere, zoccoli, etc., e saranno osservate le norme circa la consumazione del pasto fuori degli ambienti che presentano le previste condizioni di nocività.

Le norme richiamate dal presente articolo si intendono completate con le altre disposizioni previste dalle vigenti leggi in materia.

Art

ABROGAZIONE DEI PRECEDENTI CONTRATTI
CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Il presente contratto annulla e sostituisce, dalla data della sua applicazione, i contratti preesistenti per le categorie di operai cui si riferiscono le regolamentazioni del contratto stesso.

Le disposizioni di cui al presente contratto, nello ambito di ciascuno degli istituti stessi sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Le parti si danno reciprocamente atto che stipulando il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dall'operaio.

Per quanto non regolato dal presente contratto, valgono le norme di legge e gli accordi interconfederali.

Art. 57.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro decorre dal periodo di paga in corso alla data del 23 giugno 1960 ed avrà durata sino al 31 dicembre 1962, intendendosi successivamente a tale data tacitamente rinnovato di anno in anno salvo disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.

TABELLA N. 1

OPERAI DEL GRUPPO MERCEOLOGICO A

UOMINI — *Paga minima oraria*

ZONE	Operaio specializzato			Operaio qualificato				Manovale specializzato				Manovale comune			
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:															
Milano	194,55	189,25	167,50	174,40	169,60	148,05	123 —	165,40	154,25	121,90	95,95	156,30	144,70	114,50	79,50
Torino	190,30	185 —	163,80	170,70	165,90	145,75	120,35	161,65	151,05	119,25	93,85	151,60	141,55	111,85	77,95
Genova	188,70	183,40	162,20	169,10	164,30	144,20	119,25	160,10	149,50	118,20	93,30	150,55	140,45	110,80	77,40
ZONA I: Como, Firenze, Roma	187,65	182,35	161,65	168,55	163,80	143,65	118,75	159,55	148,95	117,70	92,75	149,50	139,95	110,80	76,85
Situazione extra: Varese	189,75	184,45	163,25	170,15	165,40	145,25	120,36	161,15	150,55	118,75	93,85	151,60	141,55	111,85	77,95
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	180,75	176 —	155,85	162,20	157,45	138,35	114,[illegible]	153,70	143,65	113,45	89,05	144,20	134,65	106,55	74,20
Situazioni extra:															
Crema	192,40	187,10	165,90	172,80	168,05	147,35	121,90	163,80	152,65	120,85	94,90	153,70	143,65	113,45	79,00
Sondrio	186,60	181,30	160,60	167,50	162,75	142,60	118,20	158,50	147,00	116,60	92,25	148,95	138,90	109,75	76,35
Trieste	182,35	177,05	156,90	163,80	159 —	139,40	115,55	154,80	144,70	113,95	90,10	145,25	135,70	107,60	74,75
Verbania	183,95	178,65	158,50	165,40	160,60	141 —	116,60	156,35	145,75	115,05	90,65	146,85	137,30	108,15	75,30
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	177,55	172,25	152,65	159,55	154,80	135,70	112,40	151,05	141 —	111,30	87,45	141,55	132 —	104,45	72,65
Situazione extra: Biella	189,75	184,45	163,25	170,70	165,40	145,25	120,35	161,15	150,55	118,75	93,85	151,00	141,55	111,85	77,95
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	171,90	170,15	150,55	156,90	152,15	133,60	110,80	148,40	138,35	109,20	85,90	138,00	129,85	102,30	71,55
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	171,20	166,45	147,35	152,65	148,40	130,40	107,60	144,20	134,65	106 —	83,75	134,65	125,65	99,65	69,45
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	169,10	164,85	145,75	151,05	146,85	128,80	106,55	142,60	133,05	104,95	82,70	133,60	124,55	98,60	68,40
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	165,40	160,60	142,60	147,90	143,65	126,15	104,45	139,40	129,85	102,85	81,10	129,85	121,40	95,95	66,80
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	162,20	157,45	139,40	144,70	140,45	123,50	102,30	136,25	127,20	100,70	79 —	127,20	118,75	93,85	65,20
Situazione extra: Valdarno	167,50	162,75	144,20	149,50	145,25	127,75	105,50	141 —	132 —	103,90	82,15	131,45	123 —	97 —	67,85
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	156,35	151,60	134,65	138,35	134,10	117,70	97,55	129,85	121,40	95,95	75,80	121,40	113,45	89,60	62,55
Situazione extra: Ascoli Piceno	157,45	153,20	135,70	138,90	135,15	118,75	98,05	130,95	122,45	96,50	76,35	121,90	113,95	90,10	62,55
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, l'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	151,05	146,85	129,85	133,60	129,85	113,95	94,35	125,65	117,15	92,75	73,15	116,10	108,65	85,90	59,90
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	145,75	141,55	125,65	128,80	125,10	110,25	91,20	121,40	112,90	89,05	70,50	112,40	104,95	82,70	57,80
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	137,80	134,10	118,75	31,90	118,75	103,00	86,40	114,50	107,10	84,30	66,80	106 —	99,15	78,50	54 60

TABELLA N. 2

OPERAI DEL GRUPPO MERCEOLOGICO A

DONNE — *Paga minima oraria*

ZONE	1ª Categoria				2ª Categoria				3ª Categoria			
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:												
Milano	143,15	125,35	117,45	103,50	140,15	118,50	104,15	89,95	131,55	111,70	98,75	78,50
Torino	144,95	122,85	115 —	101,35	137,15	115,80	102 —	88,10	128,85	109,30	96,60	76,70
Genova	143,60	121,55	113,05	100,25	135,85	114,75	100,95	87,30	127,55	108,20	95,80	76,15
ZONA I: Como, Firenze, Roma	143,05	121,65	113,40	100 —	135,30	114,20	100,45	86,75	127 —	107,70	95,30	75,60
Situazione extra: Varese	144,65	122,40	114,75	101,10	130,90	115,55	101,75	87,85	128,35	108,80	96,35	76,45
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	137,70	116,70	109,35	96,25	130,45	110,15	96,95	83,80	122,45	103,90	91,80	72,95
Situazioni extra												
Crema	146,80	124,30	116,35	102,40	138,80	117,15	103,10	89,15	130,45	110,65	97,95	77,75
Sondrio	142,25	120,25	112,60	99,20	134,50	113,65	99,85	86,25	126,20	107,15	94,75	75,35
Trieste	138,80	117,50	110,15	97,05	131,30	110,95	97,70	84,35	123,25	104,70	92,60	73,50
Verbania	140,15	118,60	111,25	97,85	132,60	112 —	98,55	85,15	124,60	105,55	93,40	74,30
ZONA III Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	135,30	114,55	107,20	94,40	127,80	108 —	95,05	82,20	120,05	101,75	90,20	71,65
Situazione extra: Biella	144,70	122,40	114,75	101,10	136,90	115,55	101,75	87,85	128,60	109,05	96,35	76,45
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	132,90	112,05	105,60	93,05	125,65	106,10	93,45	80,65	117,90	99,85	88,30	70,30
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	129,65	109,65	102,90	90,60	122,20	103,40	90,75	78,50	114,40	96,90	85,90	68,20
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	128,30	108,60	101,80	89,55	121,10	102,30	89,95	77,70	113,10	96,05	84,85	67,40
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	125,40	106,15	99,40	87,70	118,15	99,85	87,85	75,85	110,10	93,40	82,70	65,55
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	122,70	103,95	97,25	85,80	115,75	97,70	85,95	74,25	107,95	91,50	81,10	64,20
Situazione extra: Valdarno	127 —	107,50	100,75	88,75	119,75	101,25	88,90	76,90	111,70	94,75	83,75	66,60
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	117,10	99,10	92,95	81,80	110,35	93,15	81,95	70,80	102,90	87,20	77,10	61,30
Situazione extra: Ascoli Piceno	118,15	99,90	93,75	82,55	111,20	93,95	82,75	71,35	103,65	87,70	77,85	61,80
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, l'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	113,35	95,85	89,95	79,35	106,40	89,90	79 —	68,40	98,60	83,65	74,15	58,90
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	109,55	92,60	86,75	76,45	102,05	86,65	76,30	66 —	95,15	80,70	71,45	56,80
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	103,65	87,75	82,15	72,40	97,25	82,10	72,30	62,55	90 —	76,40	67,70	53,60

Visti il contratto e le tabelle 1 e 2 che precedono,

il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 305.

Norme sul trattamento economico e normativo per il personale stagionale, avventizio e giornaliero dipendente dalle imprese esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli nelle provincie di Pisa, Parma e Ravenna.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 21 aprile 1954, per il personale stagionale, avventizio e giornaliero dipendente da aziende esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli e agrumari;

Visto, per la provincia di Pisa, l'accordo collettivo integrativo 2 agosto 1960, per il personale femminile avventizio e stagionale addetto alla lavorazione di frutta e verdure dipendente dalle aziende commerciali, stipulato tra il Sindacato Provinciale Grossisti Esportatori di Prodotti Ortofrutticoli e la Camera Confederale del Lavoro Sindacato Provinciale Lavoratori del Commercio, l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L., l'Unione Italiana del Lavoro;

Visto, per la provincia di Parma, il contratto collettivo integrativo 2 agosto 1960, per il personale stagionale, avventizio e giornaliero dipendente dalle aziende esercenti il commercio all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli, stipulato tra l'Associazione Provinciale Commercianti e la Federazione Provinciale Lavoratori Commercio ed Aggregati C.G.I.L., la Federazione Provinciale Sindacati Addetti ai Servizi Commerciali ed Affini C.I.S.L., la Camera Sindacale del Lavoro U.I.L.;

Visto, per la provincia di Ravenna, l'accordo collettivo integrativo 3 agosto 1960, per il personale stagionale, avventizio e giornaliero dipendente dalle aziende esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione di prodotti ortofrutticoli, stipulato tra il Sindacato Provinciale Esportatori Ortofrutticoli e il Sindacato Provinciale Ortofrutticolo C.G.I.L., l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L., la Camera Sindacale Provinciale U.I.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 16 della provincia di Pisa, in data 31 luglio 1961, n. 43 della provincia di Parma, in data 30 giugno 1961, n. 11 della provincia di Ravenna, in data 27 luglio 1961, dei contratto e degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

— per la provincia di Pisa, l'accordo collettivo integrativo 2 agosto 1960, relativo al personale femminile avventizio e stagionale addetto alla lavorazione di frutta e verdura dipendente dalle aziende commerciali;

— per la provincia di Parma, il contratto collettivo integrativo 2 agosto 1960, relativo al personale stagionale, avventizio e giornaliero dipendente dalle aziende esercenti il commercio all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli;

— per la provincia di Ravenna, l'accordo collettivo integrativo 3 agosto 1960, relativo al personale stagionale, avventizio e giornaliero dipendente dalle aziende esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione di prodotti ortofrutticoli;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi e del contratto anzidetti, annessi al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutto il personale stagionale, avventizio e giornaliero dipendente dalle imprese esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione di prodotti ortofrutticoli nelle provincie di Pisa, Parma e Ravenna.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 9 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 146, foglio n. 66. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2 AGOSTO 1960 PER IL PERSONALE FEMMINILE AVVENTIZIO E STAGIONALE ADDETTO ALLA LAVORAZIONE DI FRUTTA E VERDURA DIPENDENTE DALLE AZIENDE COMMERCIALI DELLA PROVINCIA DI PISA

L'anno 1960 il giorno 2 del mese di agosto presso la sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M. O.

tra

IL SINDACATO PROVINCIALE GROSSISTI ESPORTATORI DI PRODOTTI ORTOFRUTTICOLI rappresentato dai sigg. *Vagelli Giuseppe*, *Meucci Renzo* con l'assistenza del sig. *Aldo Matteucci* dell'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE COMMERCIANTI.

e

LA CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO (Sindacato Provinciale Lavoratori del Commercio), rappresentata dai signori *Puccini Giuseppe* e *Felloni Ardenzo;*
la UNIONE SINDACALE PROVINCIALE C.I.S.L. rappresentata dal signor *Lenzi Luciano;*
la UNIONE ITALIANA LAVORATORI (U.I.L.) rappresentata dal dott. *Giuliano Giovannoni,*
con l'intervento del rappresentante dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione si è stipulato il presente accordo salariale da valere per il personale femminile avventizio e stagionale, dipendente dalle aziende commerciali della Provincia di Pisa ed addetto alla lavorazione di frutta e verdura;
visto l'accordo del 29 dicembre 1956, viene convenuto quanto appresso:

Art. 1.

I minimi di paga stabiliti nell'accordo del 29 dicembre 1956 sopra citato, vengono elevati a decorrere dal 3 luglio 1960 alla misura di L. 115 (centoquindici) orarie, comprensive del salario base e della indennità di contingenza, sempre per il personale femminile avventizio e stagionale addetto alla lavorazione dei prodotti ortofrutticoli.

Art. 2.

La retribuzione oraria di cui all'art. 1 comprende la quota di maggiorazione prevista dall'art. 37 del Contratto Nazionale a titolo di festività nazionali e infrasettimanali, gratifica natalizia, compenso per mancata maturazione ferie, indennità licenziamento ed indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 3.

Il presente accordo trova applicazione nei confronti di tutte le lavoratrici della Provincia con esclusione di quelle addette alla lavorazione dell'uva non essendo ancora stato possibile raggiungere l'accordo per la particolare situazione del settore.

Nel caso l'accordo per dette lavoratrici non venga sottoscritto entro il 25 ottobre 1960, il trattamento economico da corrispondere anche alle lavoratrici dell'uva è quello stabilito dall'art. 1 del presente accordo con decorrenza 25 ottobre 1960.

Art. 4.

Per quanto non previsto dal presente accordo si fa riferimento al Contratto Collettivo Nazionale stipulato in Roma il 21 aprile 1954.

Art. 5.

Restano ferme le eventuali condizioni di miglior favore.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2 AGOSTO 1960 PER IL PERSONALE STAGIONALE, AVVENTIZIO E GIORNALIERO DIPENDENTE DALLE AZIENDE ESERCENTI IL COMMERCIO ALL'INGROSSO DI PRODOTTI ORTOFRUTTICOLI NELLA PROVINCIA DI PARMA

L'anno 1960 il giorno 2 del mese di agosto, tra la ASSOCIAZIONE PROVINCIALE COMMERCIANTI in persona del suo presidente cav. *Giulio Bersellini*, assistito dal signor *Ghioni Giuseppe*,

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATORI COMMERCIO E AGGREGATI di Parma, aderente alla C.G.I.L., rappresentata dai sigg. *Dondi Ermete* e *Guatelli Ugo*

nonchè

la FEDERAZIONE PROVINCIALE SINDACATI ADDETTI AI SERVIZI COMMERCIALI ED AFFINI, aderente alla C.I.S.L., rappresentata dal suo segretario, geom. *Arrigo Fariselli*

nonchè

la CAMERA SINDACALE DEL LAVORO, aderente alla U.I.L., rappresentata dal suo segretario, cav. *Ruggero Caggiati*

si è stipulato

il seguente Contratto provinciale integrativo al C.N. 21 aprile 1954 per il personale stagionale, avventizio e giornaliero dipendente da aziende esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli e agrumari.

Art. 1.

Il presente Contratto è valevole per la provincia di Parma.

Art. 2.

A far tempo dal 10 ottobre 1960 la retribuzione oraria valevole per le operaie del settore, purchè di età superiore ad anni 18, è fissata in L. 160, comprensiva della maggiorazione del 18% di cui all'art. 37 C.N. modificato — quanto alla percentuale — dall'accordo regionale intervenuto in Bologna il 1° agosto 1960. La predetta tariffa è comprensiva anche dell'indennità di contingenza e di caropane.

Per le capo-operaie la predetta tariffa oraria sarà aumentata del 7%. Per le operaie di età compresa tra i 16 e i 18 anni, la tariffa oraria, comprensiva di tutti gli elementi di cui sopra è fissata in L. 136. Per le operaie di età compresa tra i 14 e i 16 anni, la tariffa oraria, sempre comprensiva di tutti gli elementi di cui sopra è fissata in L. 114.

Art. 3.

Per quanto non previsto dal presente accordo valgono le norme del C.N. integrate dall'accordo regionale 1° agosto 1960 intervenuto in Bologna, intendendosi come qui trascritto e riprodotto perchè ne faccia parte integrante, il predetto accordo regionale.

Art. 4.

Per il personale impiegatizio assunto stagionalmente, si farà riferimento alla classificazione ed alle retribuzioni previste dall'accordo integrativo al C.N. 28 giugno 1958 per il settore del commercio.

Art. 5.

Ai sensi dell'art. 14 del C.N.L. l'orario normale di lavoro per il periodo che va dal 1° agosto al 30 novembre resta fissato in 10 ore giornaliere e sessanta settimanali.

Art. 6.

Per il personale maschile operaio assunto stagionalmente si farà riferimento alle retribuzioni previste dal contratto provinciale integrativo al C.N. 28 giugno 1958.

Art. 7.

Al personale maschile impiegatizio e operaio, assunto stagionalmente, sarà riconosciuto, oltre alla retribuzione di cui rispettivamente agli articoli 4 e 6, anche la maggiorazione del 18% prevista dall'art. 37 C.N. modificato dall'accordo regionale di Bologna del 1° agosto 1960.

Art. 8.

La maggiorazione per lavoro straordinario diurno è fissata nella misura del 25% sulla retribuzione ordinaria mentre la maggiorazione per lavoro notturno e festivo è fissata nella misura del 30% sulla retribuzione ordinaria.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 3 AGOSTO 1960 PER IL PERSONALE STAGIONALE, AVVENTIZIO E GIORNALIERO DIPENDENTE DALLE AZIENDE ESERCENTI IL COMMERCIO ALL'INGROSSO E DI ESPORTAZIONE DI PRODOTTI ORTOFRUTTICOLI NELLA PROVINCIA DI RAVENNA

Premesso che a seguito degli incontri avvenuti a Bologna fra i rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori C.G.I.L. C.I.S.L. U.I.L. e i rappresentanti dei Grossisti Esportatori ortofrutticoli delle provincie di Bologna, Ferrara, Parma e Ravenna sono state concordate in data 1° agosto 1960 alcune modifiche agli articoli 5, 19 e 37 del C.C.N.L. 21 aprile 1954, da inserire nei contratti integrativi provinciali.

oggi 3 agosto 1960 in Ravenna fra i rappresentanti:

del SINDACATO PROVINCIALE ESPORTATORI ORTOFRUTTICOLI, rappresentato dal presidente rag. *Antonio Cortesi*, assistito dal Direttore dell'Associazione Commercianti dott. *Secondo Bini*

e quelli del SINDACATO PROVINCIALE ORTOFRUTTICOLO aderente alla C.G.I.L., rappresentato dal sig. *Leoni Dante*, assistito dalla Camera Confederale del Lavoro in persona del sig. *Bruto Contarini*, dell'UNIONE PROVINCIALE C.I.S.L. rappresentata dal sig. *Giuseppe Piancastelli*,

della CAMERA SINDACALE PROVINCIALE U.I.L. rappresentata dal sig. *Doro Pinza*,

è stato stipulato il presente accordo integrativo provinciale per la Provincia di Ravenna del C.C.N.L. per gli stagionali ortofrutticoli del 21 aprile 1954.

In relazione con le materie che il citato contratto nazionale deferisce alle organizzazioni sindacali territoriali, si conviene quanto segue:

Art. 1

Per il personale impiegatizio assunto temporaneamente dalle aziende in relazione ai cicli stagionali di lavorazione, si fa riferimento per la classificazione e per la parte retributiva all'accordo integrativo provinciale per i dipendenti del commercio della Provincia di Ravenna. Ai predetti impiegati addetti al maneggio di danaro con responsabilità di cassa e con cauzione regolarmente depositata, verrà corrisposta una indennità mensile pari all'8% della retribuzione.

Art. 2.

Per il personale non impiegatizio viene fissato la seguente classificazione con le relative retribuzioni orarie complessive:

OPERAIE	Retrib. oraria	Magg. 8 %	Tot. sogg. contrib. assicur.	Magg. 10 %	Totale da corr al lavor.
Capo operaia superiore a 20 anni	148,30	11,85	160,15	14,85	175
a) addette alla cernita, selezione, confezione e impacco :					
superiore ai 18 anni	138,15	11,05	149,20	13,80	163
dai 16 ai 18 anni	116,10	9,30	125,40	11,60	137
inferiore ai 16 anni	98,30	7,85	106,15	9,85	116
b) Facchine esterne addette al carico e scarico della frutta e alle seghe a nastro :					
superiore ai 18 anni	144,05	11,50	155,55	14,45	170
dai 16 ai 18 anni	121,20	9,70	130,90	12,10	143
c) Chiodatrici :					
superiore ai 18 anni	139,00	11,10	150,10	13,90	164
dai 16 ai 18 anni	116,10	9,30	125,40	11,60	137
d) Personale di fatica in genere :					
superiore ai 18 anni	137,30	11,00	148,30	13,70	162
dai 16 ai 18 anni	115,25	9,20	124,45	11,55	136

Alle donne adibite ai lavori di facchinaggio nell'interno delle celle frigorifere verrà corrisposta la maggiorazione del 10% sulla retribuzione prevista per le operaie addette alla cernita, selezione ecc., purchè detto lavoro abbia una durata complessiva di almeno un'ora nella giornata lavorativa.

Tale personale dovrà essere fornito di appositi indumenti.

Art. 3.

Meccanici, elettricisti, falegnami addetti alla segheria, addetti agli impianti di refrigerazione.

OPERAI	Retrib. oraria	Magg. 8 %	Tot. sogg. contrib. assicur.	Magg. 10 %	Totale da corr. al lavor.
Specializzati:					
Superiore ai 20 anni	180,50	14,45	194,95	18,05	213
dai 18 ai 20 anni	172,05	13,75	185,80	17,20	203
Qualificati:					
superiore ai 20 anni	170,30	13,60	183,90	17,10	201
dai 18 ai 20 anni	164,40	13,15	177,55	16,45	194
dai 16 ai 18 anni	144,05	11,50	155,55	14,45	170
Aiuti agli impianti di refrigerazione					
superiore ai 20 anni	170,30	13,60	183,90	17,10	201
dai 18 ai 20 anni	163,55	13,05	176,60	16,40	193
dai 16 ai 18 anni	143,20	11,45	154,65	14,35	169
Motofurgonisti e autisti per il commercio locale.					
superiore ai 20 anni	179,60	14,35	193,95	18,05	212
dai 18 ai 20 anni	170,30	13,60	183,90	17,10	201
dai 16 ai 18 anni	150,00	12,00	162,00	15,00	177
Manovalanza in genere:					
superiore ai 20 anni	166,90	13,35	180,25	16,75	197
dai 18 ai 20 anni	158,45	12,65	171,10	15,90	187
dai 16 ai 18 anni	138,15	11,05	149,20	13,80	163
inferiore ai 16 anni	115,25	9,20	124,45	11,55	136

Art. 4.

Le tariffe orarie soprafissate si intendono comprensive di ogni e qualsiasi elemento di retribuzione, comprese le indennità contemplate all'art. 37 del C.C.N.L., la cui misura è stata elevata al 18%, ed il caro pane, con la sola esclusione quindi degli assegni familiari. Solo gli 8/18 di detta indennità sono assoggettati ai contributi previdenziali e assicurativi.

Art. 5.

Ai sensi dell'art. 14 del C.C.N.L. l'orario normale di lavoro per il periodo che va dal 1° luglio al 31 ottobre resta fissato in dieci ore giornaliere o sessanta settimanali.

Art. 6.

A modifica dell'art. 19 del C.C.N.L. le percentuali di maggiorazioni per le ore di lavoro straordinarie restano così fissate:

straordinario diurno, 25%;

straordinario festivo e notturno, 30%.

Art. 7.

Agli operai ed alle operaie che sono comandate a prestare la loro opera fuori dell'azienda verrà corrisposta una indennità forfettaria di lire 600 per ogni pasto e di lire 600 in caso di pernottamento. Avranno diritto alle suddette indennità qualora si trovino comandati fuori dall'azienda nelle seguenti ore, per 1 pasto dalle

ore 11 alle 14 o dalle 18 alle 21, per due pasti dalle ore 11 alle ore 21

Art. 8.

A tutti gli operai ed operaie che prestano la loro opera per un periodo minimo di 2 mesi consecutivi nella stessa azienda, la ditta dovrà concedere una volta all'anno una tuta per gli uomini ed un grembiule per le donne. Se tali indumenti saranno richiesti dalla Ditta, l'obbligo di cui sopra è indipendente dalla durata del rapporto di lavoro.

Art. 9.

L'indennità di contingenza è soggetta alle variazioni in più o in meno giusta la modalità di cui all'accordo sulla scala mobile del settore commercio restando convenuto che per il personale femminile si prenderà per base la « donna comune » del commercio.

Art. 10.

La commissione paritetica provinciale di cui all'articolo 52 del Contratto collettivo nazionale di lavoro è composta dai seguenti rappresentanti delle organizzazioni Sindacali: rag. Antonio Cortesi, dott. Secondo Bini, sig. Dante Leoni, sig. Giuseppe Piancastelli, sig. Doro Pinza, agr. Zaganelli Corrado.

Art. 11.

Per tutte le altre norme si fa riferimento al Contratto collettivo nazionale di lavoro del 21 aprile 1954 per il personale stagionale, avventizio e giornaliero dipendente da aziende esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli ed agrumari.

Art. 12.

Il presente contratto entra in vigore il 1° agosto 1960 ed ha validità sino al 30 giugno 1961. Detto contratto s'intenderà rinnovato per un altro anno se non viene disdettato almeno tre mesi prima e cioè entro il 31 marzo 1961.

In caso di disdetta le parti s'impegnano fin d'ora a condurre le trattative entro il mese di aprile.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9151997) Roma Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.

PREZZO L. 400